

Emberi erőforrások és modernizációs stratégiák

Szociológiai adalékok az emberierőforrás-fejlesztések
és az emberitőke-beruházások társadalomtörténetéhez

Írta

DR. GYEKICZKY TAMÁS

T-Twins Kiadó

Emberi erőforrások és modernizációs stratégiák

Szociológiai adalékok az emberierőforrás-fejlesztések
és az emberitőke-beruházások társadalomtörténetéhez

Írta: dr. Gyekiczky Tamás

T-Twins Kiadó, Budapest, 1994

A kötet megjelenését támogatták:

BKE Vezetőképző Intézet

Apáczai Csere János Alapítvány, Szombathely

Nemzetközi Alapítvány

a Magyar Oktatás, Kutatás és Fejlesztés Támogatásáért

I.F.H.E.R.D.

Társadalmi Konfliktus Kutató Központ

OTKA

„Minden dolog mértéke az ember;
a létezőnek abban ahogy van;
a nem-létezőnek abban, ahogy nincs.”
(*Protagorász – ford. Szabó Árpád*)

TARTALOM

BEVEZETÉS	11
I. FEJEZET: AZ ÖRÖKSÉG (Modernizációs deficit)	15
I.1. Modernitás a „létező szocializmusban”	15
I.1.1. A paradigma előtörténetéhez	15
I.1.2. A modernizáció tagadása	16
I.1.3. Érvék a modernitás mellett	18
I.1.3.1. Történeti érvék	18
I.1.3.2. Funkcionális érvék	19
I.1.4. A kételyek	21
I.1.5. Kritika és tézis	22
I.2. A második világháború utáni modernizáció főbb jegyei	24
I.3. Az emberi erőforrások és az emberi tőke problémái a szocializmus után (Tények és folyamatok)	29
II. FEJEZET: MEGKÖZELÍTÉSEK (Emberi tőke, emberi erőforrások és társadalmi tőke)	37
II.1. Az emberi tőke	37
II.1.1 Az emberi tőke és a gazdasági növekedés	37
II.1.2. Az emberi tőke alanyai	39
II.1.3. Az emberi tőke fogalma	42
II.1.4. Az emberi tőke strukturálódási formái	43
II.1.4.1. Az oktatás	43
II.1.4.2. Az egészség	44
II.1.4.3. Az információ	45
II.1.4.4. A munkaerő-piaci információ	46
II.1.5. Az emberi és nem emberi tőke	47
II.1.5.1. Azonosságok	47
II.1.5.2. Különbségek	49
II.2. Az emberi erőforrások	50
II.2.1. Az emberi erőforrások katalógusa	50
II.2.2. Az emberi erőforrások társadalmi színtere	51
II.2.3. Az emberi erőforrások formái	52
II.2.4. Az emberierőforrás-fejlesztések stratégiái	53

II.3. A társadalmi tőkék	55
II.3.1. A szimbolikus tőke	55
II.3.2. A kulturális tőke	56
II.3.3. A szociális tőke	58
II.4. Modernizáció, gazdasági rendszer és társadalom	60

III. FEJEZET: SZKÜLLA ÉS KHARÜBDISZ KÖZÖTT

(Az emberi tőke és az emberi erőforrások munkaszociológiai kérdései)	69
III.1. A munka paradoxona	69
III.1.1. Az utópiák	69
III.1.2. A dequalifikáció tézise és kritikája	71
III.1.3. Átváltozások	74
III.1.3.1. A „rugalmas specializáció” paradigmája	74
III.1.3.2. Az új termelési stratégia avagy a munkamegosztás vége?	76
III.1.3.3. A szisztematikus racionalizáció	79
III.1.3.4. A munka társadalmasodása	81
III.1.4. Realitások	83
III.1.4.1. A társadalmi tevékenységek átalakulása	83
III.1.4.2. A sokarcú munka	84
III.1.5. Tanulságok	85
III.2. A taylorizmus kérdőjele: rendszerracionalitással az új társadalmi integrációkért?	87
III.3. Munkaszervezeti reformok vagy a társadalmi integrációk forradalma?	91
III.3.1. A tudományos vezetés korlátai	91
III.3.2. Tétova kísérletek	94
III.3.3. A fordulat	95
III.3.4. Kibontakozás	97
III.4. Technikai csapdák	100
III.5. A fejlődés ára: zavarok a munkaerőpiacon	104
III.5.1. Gyakorlati gondok és elméleti problémák	104
III.5.2. Tudás és munkaerőpiac	105
III.5.3. Szegmentációs irányvonalak	109
III.6. Tézisek a munka, a munkafolyamat, a tudás és az emberi erőforrások összefüggéséről	116

IV. FEJEZET: RÉSZLETEK

A MAGYAR TÁRSADALOM TÖRTÉNETÉBŐL	119
IV.1. Két modell	119
IV.1.1. A szocializmus klasszikus modellje	120
IV.1.1.1. A tények	120

IV.1.1.2. A magyarázatok	130
IV.1.1.2.1. Hiánygazdaság	130
IV.1.1.2.2. Munkaerő-politikai modell	132
IV.1.1.2.3. Tőkeberuházások	133
IV.1.2. Két istennek feláldozva (A „késő szocialista” modell)	136
IV.1.2.1. Szabályos szabálytalanságok	136
IV.1.2.1.1. Az integrációs sémák kettős szerveződése	136
IV.1.2.1.2. Libikóka az első és második gazdaság között	138
A) Fent	138
B) Lent	140
IV.1.2.1.3. Munkaerő-piaci folyamatok	141
IV.1.2.1.4. A munka szervezetinek kettéhasadása	145
IV.1.2.1.5. Félig privatizált tudásgyárak	148
IV.1.2.1.6. Társadalmi egyenlőtlenségek a tudás, a képességek és a kulturális értékek monopóliuma alapján	151
IV.1.2.1.7. A bürokratikus koordináció, a piac és a munkaerő újratermelésének lehetőségei	154
V. FEJEZET: ÖSSZEFOGLALÓ KÖVETKEZTETÉSEK	159
JEGYZETEK	165
IRODALOM	197

Bevezetés

E könyv témája az emberi erőforrások és az emberitőke-beruházások társadalmi viszonyainak a második világháborútól napjainkig terjedő története. Érdeklődésünk előterében természetesen a magyar társadalom történelme állt, hiszen az örökségnek, a „szocializmus” hagyatékának számbavétele még akkor is szakmai és morális kötelezettsége egy magyar kutatónak, ha se szeri, se száma az elmúlt éveket bemutatni igyekvő pamfleteknek és memoároknak. A hagyatéki leltár jókora listára rúg, s ennek oka a tudomány felhalmozott adóssága éppúgy, mint az élet és a társadalom végtelen problémahalmaza.

Az elemzési lehetőségek köréből szándékosan választottuk ki az emberi erőforrások és az emberi tőke témakörét. Hipotézisünk szerint ugyanis a szocializmus legnagyobb deficitje éppen e területeken halmozódott fel, s e „negatív” örökség súlya oly nagy, hogy még a jelenleg nagy kínnal-keservvel, emberi tragédiákkal terhesen folyó társadalmi átalakulás sikerét is megakadályozhatja.

Negyvenöt év nemcsak egy ember, hanem egy társadalom életében is hosszú idő. A negyvenöt évvel ezelőtt felépített gyárak mára korszerűtlenné váltak, a termelési technológiák elavultak, a munkások és mérnökök tudása megkopott. Negyvenöt év alatt értékek keletkeztek és pusztultak el, gondolatok uralkodtak, majd elhalványodtak, s a tegnap még hősies szavak és tettek mára szánalmassá váltak.

A társadalom története a gyors változások, megújulások mellett azonban a változatlanság, a felhalmozások történelme is.¹⁾ Az elavult gyárak gépei és munkásai – akarjuk vagy sem – alkotórészei a mai gazdaságnak, a jelszavakra az emberek emlékeznek, a szavak és tettek visszafordíthatatlanul megváltoztatták addig öröknek hitt világunkat.

Felhalmozni azonban nemcsak pénzt, tőkét, tudást lehet, hanem hiányt is. A felhalmozás magyarországi története ezért a hiány szaporodásával, a szükségletek és lehetőségek közötti szakadék kiszélesedésével járt együtt.

A történelmi idő, a negatív és pozitív akkumuláció időfolyama különösen fontos tényező az emberi tőke és az emberi erőforrások területein. A probléma a magyar társadalomtudományban a hetvenes évektől él. Ebben az időpontban figyelt fel ugyanis néhány szerző az ún. „gesztációs periódus” problémájára, amikor a képzés, szakoktatás hosszabb távon érvényesülő folyamatait vizsgálta.²⁾

Amint e könyvben bemutatjuk, az emberitőke-képződés és az emberi erőforrások fejlesztése eseteiben a siker kikovácsolásához évtizedek kellenek, nemritkán egy emberöltő. Mai deficitünk keletkezése ezért a társadalom történetének korábbi periódusaiban keresendő; ott, ahol irracionális döntések határozták meg a követendő oktatási, egészségügyi, gazdasági politikákat. Sokkal nagyobb így a (szocialista) rendszer működésében és struktúráiban kimutatható „hiba” – évtizedek fejlődésének

negligálása – és súlyosabbak e diszfunkciók következményei is annál, mintsem hogy az néhány vezető – vagy vezetett – személyes „bűnéül” felróható lenne.

A gesztációs idő vastörvénye a ma beruházott összegek megtérülésére, a ma elindított programokra is érvényes. A beteg embernek időre van szüksége gyógyulásához, a tudásban elégtelennek pedig ismeretei megszerzéséhez. Még ha sor kerülne is a hiányok pótlására – optimális esetben azonnal, egy nagy társadalmi program keretében –, eredményei évtizedek múlva jelennének meg. Könyvünk ezért kiállítás és kiállítás, az emberi erőforrások fejlesztésének és az emberi tőkébe történő beruházások semmivel sem pótolható fontosságának bizonyítása. Sürgető szó, hiszen ez minden, amit ma egy társadalomkutató a társadalmi munkamegosztás szerepeit nem összekeverve megtehet.

Változás és változatlanúság, felhalmozás és leépülés kényes és törekény egyensúlyát a társadalomtudomány mindig élénk érdeklődéssel követte. A szociológiában kialakult számos lehetséges megközelítés közül könyvünkben a modernizációs paradigmából indulunk ki, melynek oka a modernizációs elméletek és az általunk választott elemzési keret között fennálló szemléleti rokonság. Az első fejezetben számba vesszük a „szocializmus kori” magyar társadalom modernizációját bizonyító, valamint azt tagadó érveket, illetve a különböző kritikai álláspontokat. Bizonyítjuk, hogy a modernizációs elméletek nem értették meg „az emberi viszonyoknak” a legújabb kori modernizációban játszott szerepét, mivel nagyrészt az intézményes-szervezeti folyamatok politikai szerveződésére figyeltek. Statisztikai adatok és társadalomkutatói elemzések segítségével leírjuk a második világháborút követő „nyugateurópai modernizációs modell” néhány lényeges vonását, azaz az emberi tőkébe való beruházások és az emberi erőforrások fejlesztésének trendjeit. Látni fogjuk, a „gazdasági csoda” ázsiai országai is e stratégiákat vették át, így az emberi viszonyok fejlesztését középpontba állító modell vált modernizációjuk meghatározó elemévé.

A szocializmus örökségét leíró statisztikai adatok segítségével az olvasó elé vetítjük az emberi erőforrásokról és az emberi tőke állapotáról készült szociológiai keresztmetszeteket. Megállapításunk – számos társadalomkutatóval összhangban – az, hogy „a magyar társadalom lekanyarodott” a második világháború utáni társadalmi fejlődés útjáról akkor, amikor az adott társadalmi-politikai kontextusban elhanyagolták az emberi tőkébe való beruházásokat, valamint az emberi erőforrások fejlesztését.

A könyv második fejezetében elméleti sémákat, rendezőelveket keresünk problémáink megoldásához. Három paradigmát mutatunk be, az emberi tőke és az emberi erőforrások elméleteit, valamint a társadalmi tőke analitikus modelljét. Ismertetjük az emberi tőke mozgásának társadalmi mechanizmusait, a felhalmozás és a hasznosítás logikáját. Bemutatjuk alanyait s ezek cselekvésének és magatartásának indítékait. Az emberitőke-folyamatok modelljéhez hasonlóan ábrázoljuk az emberi erőforrások fejlesztésének területeit, kapcsolatát az emberi tőke társadalmi viszonyaival. Elméleti megállapításaink, melyekhez a rendszerelméletet hívjuk segítségül – *Talcot Parsons* és *Niklas Luhmann* írásait –, tisztázzák szociológiai alapállásunkat. Véleményünk szerint: az emberi tőkébe történő beruházások a (piac)gazdaság rendszerének belső „logikáját” (a gazdasági rendszer integrációit) juttatják kifejezésre, az emberi erőforrások pedig a társadalmi integrációk síkján bontakoznak ki. Rendszer-integráció és társadalmi integráció az a két kulcsfogalom, amelyek az emberi erőforrások fejlesztésének és az emberi tőkébe való beruházásoknak szociológiai elméletét megalapozzák. A fogalmak újragondolásával a fogalmak korábban defini-

ált tartalma kibővül, s ennek eredményeképpen már nemcsak a közgazdaságtan és üzemművelés, hanem a szociológia is dolgozhat e kategóriákkal.

A magyar társadalom leírására különösen alkalmasnak találtuk *Pierre Bourdieu*-nek a társadalmi tőke típusairól szóló analitikus elemzését. Ez az oka annak, hogy e fejezetben részletesen foglalkozunk *Bourdieu* elképzeléseivel.

A harmadik fejezet a munka világában lezajlott változásokról szól. Mind az emberi tőkébe történő nagyobb mértékű beruházás, mind az emberi erőforrások fejlesztése elképzelhetetlen lett volna a mindennapi életet szabályozó mikrorendszerek, a munkafolyamat és a munkaszervezet megújulása nélkül. Az innováció paradigmáit bemutatva leírjuk a munka világának történelmi fordulatát, de kitérünk az e fordulatot ábrázoló elméleti paradigmák bírálatára is. Újragondoljuk a munkaszociológia számos kérdését, így például a *taylori* életmű és kritikuss ellenzőinek vitáját. A paradigmákon keresztül rávilágítunk arra a tényre, hogy a modern ipari (vagy gazdasági) vezetés az emberi tőkébe való beruházásokat, valamint az emberi erőforrások fejlesztését lényeges és kiemelt fontosságú feladatának tartotta. A modern gazdaság fejlődése így mindkét irányvonalat magában foglalta, ám korszakokként eltérő hangsúlyokkal és prioritásokkal. A klasszikus nagyipar a maga *taylorista* tradícióival inkább az emberi tőkébe történő beruházásokhoz áll közel; míg a hetvenes évek munkaszervezeti reformjai inkább az emberi erőforrások fejlesztésének nyomvonalán haladnak. A fejezet zárórészében a modern tőkés társadalmak jelenlegi problémáit elemezzük, s bemutatjuk a második világháború utáni periódus emberi tőkébe történő beruházásainak és az emberi erőforrások fejlesztésének sajátosságos társadalmi konfliktusait. Elméleti tézisünk illusztrációjaként röviden érintjük a modern munkaerőpiacok napjainkra akuttá váló feszültségeit is.

Könyvünk negyedik fejezetében visszatérünk a magyar társadalom vizsgálatához. Két modellt dolgozunk ki, a „korai” és a „késői” szocializmusét. A modellek alapján, induktív és empirikus módszer segítségével bemutatjuk az oktatásnak, a munkaerő újratermelésének, az egészségügynek történeti – és rendszertipikus – problémáit. A két modell mind felépítésében, mind működési logikájában különbözik egymástól. A magyar társadalom ugyanis a „késő szocialista” korszakában egy olyan „kettős” szabályozó rendszerben élt, amely – mint a piac és a bürokrácia kettőssége – egyidejűleg volt az innováció és a konzerváció forrása. Erről az ötvenes éveket elemezve nem beszélhettünk, ekkor legfeljebb a későbbi fejlődés csírait regisztrálhattuk. A kettős szerveződés kiváló alkalmat és lehetőséget adott olyan innovációk kibontakoztatására, amelyek egyaránt mutattak az emberi tőkébe való beruházások és az emberi erőforrások fejlesztésének irányába. Megkétszerezve tehát, de mégis elindult a magyar társadalom is azon a modernizációs úton, amelyen a „jóléti társadalmak”, e hasonlóság azonban egyrészt felületi, másrészt tragédiákkal terhes. Felületi, mivel a modernizációra csak a magyar társadalom bizonyos szegmenseiben, a „hivatalos társadalom árnyékában” kerülhetett sor, tragédiákkal terhes, mivel a történeti deficitet e fejlődés sem leküzdeni, sem mértékét kisebbíteni nem tudta. Sőt néha maga tette súlyosabbá azzal, hogy a felcsillanó lehetőségnek a munkaerő elhasználatásával kérte meg az árát. A fejezet végén megállapítjuk, e modernizációs útra a „szükség szerű modernizáció” volt jellemző, ahol „rejtett racionalitások” működtek, s az emberi tőke beruházásainak és az emberi erőforrások fejlesztésének e racionalitás szolgált bázisul.

A könyv összefoglalásában a fogalmi, elméleti kérdések ismételt rögzítése mellett számba vesszük a dolgozatunk szempontjából lényeges szociológiai tradíciókat.

Könyvünk mondanivalója hipotézis, főleg elméleti intenciókat tartalmaz. Gondolatmenete és módszertana egy kicsit az összehasonlító társadalomtudományokból fakad, mivel egy ún. „nyugati” és egy ún. „keleti” (vagy magyar) társadalomfejlődési utat elemez. Igazából azonban e dolgozatban nem az összehasonlító elemzés dominál, hanem a társadalomtörténeti – analitikus – módszerek.

A vállalt feladat nagysága miatt sok lábjegyzetre, megjegyzésre volt szükségünk, ám reményeink szerint ezek ugyanúgy lekötik az olvasó figyelmét, mint a főszöveg.

Írásunk sok szálon kötődik a magyar szociológia eredményeihez és hagyományaihoz.³⁾ Elkészítése az empirikus és elméleti kutatások, könyvek és tanulmányok nélkül minden bizonnyal lehetetlen lett volna.

A könyv egy hosszabb ösztöndíj eredménye. 1991–1993 között az Alexander von Humboldt Alapítvány (Németország) támogatásával a bielefeldi egyetem szociológiai karán dolgoztam, s a könyv anyaga zömmel ekkor készült. E munkára is áll az a latin mondás, amely szerint „habent sua fata libelli” (azaz „a könyveknek is megvan a maguk sorsa”). Az elkészült anyagot ugyanis akadémiai doktori disszertációként beadtam a Magyar Tudományos Akadémiára, ám ott merev elutasítással találkoztam anélkül, hogy valaki elolvasta volna a disszertációt. Így egyetlen lehetőségem maradt, az olvasóközönség elé tárni e munkát, s azoknak az olvasóknak érdeklődésében s ítéletében bízni, akik még még nem csömörlöttek meg a hivatalos tudományok művelőinek álszentségétől.

Ezért köszönet illeti mindenekelőtt az olvasót, a kiadót, a szponzorokat, a Humboldt Alapítványt. Hálával tartozom *Lánczos Vera* szerkesztőnek a kézirat gondozásáért s mindenekelőtt feleségemnek, *Kormos Zsuzsának* türelmes segítőkészségéért, amivel a kézirat első fogalmazványait – még Bielefeldben – javíttatta.

I. fejezet: Az örökség

(A modernizációs deficit)

1.1. Modernitás a „létező szocializmusban”

1.1.1. A paradigma előtörténetéhez

Majdnem két évtizeden keresztül tartotta magát az a nézet, hogy „a nyugat-európai társadalmak, mint a modernizációs¹⁾ minták kialakítói és hordozói, létezésük első pillanatától fogva teljesítik a modern társadalmakkal szemben támasztott követelményeket.²⁾ Jóllehet sokan és sokszor kritikus szemmel nézték a nyugat-európai (és észak-amerikai) fejlődést, a kétely e társadalmak tökéletes pályát befutó modernizációja iránt csak a nyolcvanas évek szociológiájában jelent meg. A jelenkori kritika egyik jelentős képviselője, *Ulrich Beck* például úgy véli, hogy a modernnek tekintett társadalmak egyes területein kifejezetten „premodern” állapotok uralkodnak. A nyugat-európai és észak-amerikai modernizációs irányzatok megakadtak, e társadalmak a modernizáció új szakasza helyett már csak „rizikó” termelésére képesek.³⁾ A kételyektől és kritikáktól függetlenül folytatódik mind a „harmadik világ”, mind – a nyolcvanas évek végéig – „létező szocializmus” országainak modernizációs összehasonlító elemzése. A változatlan hevesességű kutatási érdeklődés egyik oka a „nyugat-európai” mintát követő országok fejlődésének megtorpanása, korábban elképzelhetetlennek tartott következmények jelentkezése (permanens nemzetiségi háborúk, éhínség, környezetszennyezés, atomfegyverkezés). A megújuló viták másik oka a kelet- és közép-európai átalakulás.⁴⁾

A modernizációs paradigma már évekkel korábban is használható elemzési keretnek tűnt a „létező szocializmusok” megértésének kísérletében, mivel alkalmat adott bizonyos társadalmi-történelmi jelenségek (iparosítás, társadalmi struktúraváltás) új típusú magyarázatára.⁵⁾ Elterjedését elősegítette, hogy lehetővé tette a nyugat-európai társadalomtudománnyal egy közös nyelv (kommunikációs alap) megteremtését, s megnövelte a két tudományos világot elválasztó fogalmi gátak lebontásának esélyét. Mindemellett ki lehetett lépni az uralkodó marxista ideológia világképéből, s felcsillant a társadalomtudományi professzionalizáció elérhetősége is. Megnyitotta az utat a politika nyilvános kritikája felé, hiszen a modernizáció kritériumait a „fennálló szocialista” rendszeren „legálisan” számon lehetett kérni.⁶⁾

A kelet-, a közép- és a nyugat-európai társadalomfejlődés összehasonlítása a „létező szocializmusok” bukása után sem vesztette el értelmét. A gyors összeomlás, majd a tartós válság újra kiélezte a kelet-közép-európai társadalmak modernizációs konfliktusait, így újból felmerült az eddigi modernizációs stratégiák értékelésének igénye. Nemcsak a kelet-közép-európai országokban ismert szlogenben (felzárkózás Európához, ami a leszakadás nyílt beismerése) bukkanhatunk rá a társadalomtudománnyal szembeni új kihívásra, hanem a társadalmi élet mindennapjainak zavarai is nyilvánvalóvá teszik a modernizációs problémák súlyosságát. A „létező szocializmusok” (hajdani) modernségéről Nyugat-Európában is újult erővel lángolnak fel a társadalomtudományi viták, s e disputák magát az elemzési paradigmát sem kí-

mélik.* Álláspontunk szerint a modernizációs elméletek által jelzett társadalmi konfliktusok mögött összetett, komplex társadalomfejlődési jelenségek húzódnak meg, s e kérdések mélységét a felújult – jórészt politikai ihletésű vagy zsurnalisztikai – modernizációs viták nem érzékelik. A gyökerek feltárásához először a „létező szocializmusok” modernizációja mellett vagy ellene szóló érveket, majd a „nyugat-európai” társadalmak modernizációjának legújabb kori – második világháború utáni – történetét kell bemutatnunk. A „létező szocializmusok” modernizációjának foka vagy modernizációs deficitje csak ezek ismeretében tárható fel.

A kelet-európai társadalmak modernitását megítélő álláspontok – nem téve különbséget „kelet-” és „nyugat”-európai társadalomtudomány között – két nagy csoportot alkotnak. Az első csoportba tartozók határozottan tagadják a „létező” szocializmus modernségét, míg a másik csoport érvei szerint a „létező szocializmus” egyik típusa, alakzata (volt) a modern társadalmaknak. Dolgozatunk kitér a „kétkedők” nézeteire, akik elismerve a modernizáció alapvető trendjét számos kritikát fogalmaztak meg a szocialista társadalomfejlődés modernitásával szemben.

I.1.2. A modernizáció tagadása

A „létező szocializmus” modernitása elleni érvek a modern társadalom fogalmának meghatározásából indulnak ki. A modern társadalmakat a következők jellemzik.

Legfontosabb az egyéni létezés autonómiáját biztosító és garantáló intézményi szerkezet.** Másodsor a modern társadalmakat leírhatjuk az intézményes(ült) racionalitás és kalkulativitás uralmával. Az intézményrendszer története, a modern társadalmak fejlődése – miként ezt a szociológiai irodalomban Durkheim, Tönnies vagy Weber bemutatták – a tradicionális uralom szervezeti és vallási viszonyainak felbomlására, a piac és a pénz (mint „általános kommunikációs médiumok” – lásd Marx, Parsons, Luhmann ezzel kapcsolatos munkáit) kialakulására nyúlik vissza. Az intézmények modernizációja több síkon játszódott le, a modern gazdasági rendszer a tudásstruktúrák, a politikai intézmények és a magatartási értékek transzformációjával együtt alakult ki. E folyamatból kiemelhető a parlamenti demokrácia keletkezése, melynek során a társadalmi konfliktusok megoldásának diszkurzív módja (Habermas, 1981) „intézményesült”. A modern társadalmi életet a gazdasági és politikai integrációk mellett a formális és materiális racionalitás szabályai szerint kialakított „jogbiztonság” – Weber – szabályozza.

* „Azt, hogy a modernizáció és a modernizációs elméletek ma ismét a szociológia legfontosabb kérdései közé tartoznak, nem kell hosszasan magyarázni. A valóságos társadalmi fejlődés e témákat visszavonhatatlanul aktuálisá tette. Gorbacsov »peresztrojkája«, a szovjet társadalom átépítésének kezdete óta a modernizáció, mint probléma, újra előtűnt áll. Mióta a keletnémet és a kelet-európai fejlődés már nem egy harmadik út után kutat, hanem kifejezi a nyugati intézmények átvételének és tapasztalatai követésének szándékát, újra fel kell tennünk a kérdést, vajon melyek a modern nyugati társadalmak fejlődési tendenciái, alkalmazkodási problémái és innovációs esélyei, hogyan és mi módon valósítható meg intézményeinek átvétele.” Wolfgang Zapf fogalmazta meg így a modernizáció gondolatkörének aktualitását a német szociológusok jubileumi (huszonötödik) kongresszusát megnyitó beszédében. (Zapf, 1990. 23–24. o.)

** „A modernizáció nemcsak az ipari termelés fejlődését, az uralmi viszonyok racionalizációját, a polgári nyilvánosság kialakítását jelenti, ... hanem azt a folyamatot is, melyben az egyéni létezés autonómiája megteremtődik” – fogalmazza meg Ilya Srubar (1991. 416. o.).

Harmadszor meg kell említenünk azokat a „racionális és kölcsönös” szerződéses kapcsolatokat, melyek a társadalom tagjai között alakultak ki, s melyeknek alapja egy „szekularizált” (kantianus) etika. A modern társadalom tagjai társadalmi viszonyaik és elvárásaik kalkulativitását, az intézmények és individuumok magatartásának kiszámíthatóságát az általuk tanúsított magasabb fokú fegyelemért és kooperációra való hajlandóságukért kapták, illetve szerezték cserébe. Individualizmusuk szerződésszerűen korlátozott, ám az egyén emancipációján nyugszik.* Negyedszer ki kell térni a szociális egyenlőtlenségek „legitim” mechanizmusaira. A társadalom modernizációja során az egyenlőtlenségek „teljesítményelven” (Leistungsprinzip) nyugvó struktúrája jött létre. A keletkezés folyamata társadalmi konfliktusokkal terhelt, így a teljesítmények elismertetéséért folyó küzdelem végül az „állam beavatkozásához” (mint a konfliktusok szabályozásának, tompításának egyik formájához) vezetett. Az állam beavatkozása azonban sem az individualizmus ethoszát, sem az egyén autonómiáját nem kérdőjelezte meg.

Az elemzések végeredménye szerint a „létező szocializmusok” társadalomszerkezetéből hiányoztak és hiányoznak azok az integrációs mechanizmusok, intézmények és „értékek”, melyek a „nyugat-európai modernizációs modell” – és ezáltal a modernizáció – alkotóelemei.

Először is, az állam és az igazgatás, a szervezett és nem intézményesített gazdaság nem rendelődött alá a racionális jog szabályozó hatalmának, olyan „érdekeket” – a kommunista párt érdekeit – követett, melyek a hatalomgyakorlás hétköznapi racionalitását – ezzel együtt kalkulativitását, kiszámíthatóságát – tagadták.

Másodszor, ahogy ezt a Kelet- és Közép-Európával foglalkozó politikatudomány bemutatta; a társadalmi konfliktusok racionális és diszkurzív megoldási módjának (parlamentarizmus) elutasítása volt a politikai és társadalmi konfliktusok megoldásának uralkodó elve. A parlamentarizmus tagadása és a „szocialista típusú” uralomgyakorlás következményeként, súlyos, a társadalom minden területén megjelenő „modernizációs deficit” keletkezett – írja *Srubar (uo.)*. A deficit a politikai hatalom kommunista párt által irányított „privatizációjában”, a társadalmi szervezeteknek és intézményeknek az apparátus tagjainak érdekét szem előtt tartó „egyéni kisajátításában” jelent meg. A funkcionárius csoporthoz tartozók egyéni érdekek uralma utat nyitott a korrupciónak és a patrónus–kliensi viszonyoknak. (A magyar irodalomban: *Hankiss, 1982 és 1986.*) A gazdaság működtetésének „szubjektív technikái” – a hiánygazdaság kézi vezérlése (*Kornai, 1982*), a piac integráló funkciójának a hatalmi mechanizmussal történő helyettesítése, a pénznek mint általános értékmérőnek és kommunikációs médiumnak az elutasítása – egyértelműen jelezték a társadalomfejlődés „nem-modern”, sőt a modern társadalmaktól eltérő útját.

Harmadszor, az egyén autonóm „személyiségként” nem nyert bebocsátást a társadalom intézményeibe, a személyes szabadságát naponta választó polgárnak nem volt helye a nagy társadalmi integrációs rendszerekben. Az alkalmazkodásnak egyetlen útja volt – így *Srubar (uo.)* – beilleszkedni a kliensek, patrónusok személyes hatalmat szolgáló, azt erősítő és megőrző „hálózatába”. Amennyiben az egyén autonómiáját feladva elismerte e patrónusok hatalmát, igényelte védelmüket, önmaga

* „A társadalom különböző alrendszerei között lejátszódó elkülönülési folyamat (Ausdifferenzierung) lehetővé teszi a társadalmi kollektív hatalomgyakorlás egyén feletti érvényesülésének korlátozását és a magánszféra személyes szabadságának kialakulását. A megvalósulás konkrét alakzatáról egyre növekvő mértékben maga az egyén dönt...” (*Srubar, 1991. 417. o.*)

előtt is legitimálta a – paradox módon – megélhetését biztosító csoportok gyámkodását. Személyes viszonyainak kiszámíthatósága megszűnt, függése különböző átláthatatlan társadalmi kapcsolatok mentén felerősödött. Normái, értékei, viszonyai sem a teljesítmény-központú, sem a racionális cselekvési normák világaiba nem tartoztak.

A „létező szocializmus” szociális integrációinak működése „demodernizációhoz” vezetett; „...e demodernizáció nemcsak politikai tilalmakban, például a polgári társadalmakat hordozó intézmények funkcióinak kiépítésekor jelentkezett, hanem a társadalmi viszonyok és a társadalmi cselekvések szerkezetének mélyén, ott, ahol a mindennapok a társadalmi valóságot kialakítják és reprodukálják.” (Srubar, 1991. 429. o.)

A „létező szocializmus” bukása után – mindebből következően – egy új modernizációs kísérletnek („Remodernisierungsversucht”) lehet csak esélye és értelme. A piac, a pénz és a gazdaság működési módjainak rekonstrukciója azonban nem pótolja az ember mindennapi életének keretét alkotó racionális cselekvési normák és mechanizmusok hiányát.

I.1.3. Érvék a modernitás mellett

A „létező szocializmusnak” mint modern társadalomnak az elutasítása egyrészt globális – a politika, a gazdaság, a jog, a társadalom érték- és cselekvési rendszerei mentén artikulálódó –, másrészt normatív.⁷⁾ A „létező szocializmus” modern társadalomként való elismerése hasonló logikával történik, ám a globalitás (komplexitás) szempontjai háttérbe szorulnak.

Az érvék történeti és funkcionális szempontokból csoportosíthatók.

I.1.3.1. Történeti érvék

Némely kelet-közép-európai társadalom (magyar, lengyel, cseh) modernizációja már a múlt században megkezdődött, azonban különböző történelmi okok e modernizáció sikerét – és következetes véghezvitelét – megakadályozták. Az okok és feltételek között külső (a Habsburg-birodalom léte, majd bukása) és belső (például Magyarországon a nemesség túlsúlya a társadalom szerkezetében) történelmi-társadalmi folyamatok egyaránt megtalálhatóak. A többször nekilendülő és megtorpanó modernizációs folyamat végül az 1945-ös fordulattal kapott „szabad utat”.^{*} A történelmi fordulat egyik fontos eleme a rendi-nemesi társadalom felszámolása volt, mivel e réteg és az e réteget fenntartó struktúrák akadályozták – visszafogták – (Kulcsár, 1986) a modernizációt. A másik lényeges elem a külső minta követése, mely legális és intézményesített erőszakkal a társadalom minden területén meghatározott „cselekvési mintákat és modelleket” érvényesített. E „sajátos” és „különös” modernizá-

^{*} Ahogy Ránki György írja: „tudatos, erőszakos modernizáció a szocializmus sztálinista felfogásának jegyében, a régi társadalmi erők brutális szétaprósítása révén, a gazdasági növekedés erőltetett előtérbe helyezésével, a politikai és intézményrendszer külső modell alapján történő gyökeres átalakításával, egyoldalú hatalmi koncentrációval, a tradicionális elemek felbomlasztásával... Sikerek és kudarok sajátos kohéziója – 1948 után.” (Ránki, 1987. 613. o.)

ció mindezek ellenére „a szocialista társadalomépítéssel bekövetkezett nekilendülést követően létrehozta azokat a belső tényezőket, melyek autonóm mozgása magának a [modernizációs – Gy. T.] folyamatnak a továbbhaladását, így a benne rejlő változási potencia manifesztálódását is biztosíthatják.” (Kulcsár, 1986. 100. o.)

A modernizációs kényszer sikeres gyógymód volt a magyar társadalom akut bajaira, hiszen a kúra hatására kiépültek a társadalmi innovációnak, az „önmozgásnak”, a változásnak oly sokáig hiányzó feltételei. A magyar társadalom ebben az értelemben „modernné” vált, mivel a változás képességének kialakulása – többek között – azonos magával a modern társadalommal.* Az innovációs képesség a társadalom különböző területein jelentkezett. A gazdaság, az oktatás, a jog, a társadalmi struktúra, az életmód elemzése bizonyítja, „hogy makroszinten a mai magyar társadalom kétségkívül egy modern társadalom képét mutatja, legalábbis olyan mértékben, hogy a modernizációs folyamat előrehaladása valóban regisztrálható.” (Kulcsár, 1986. 77. o.)

I.1.3.2. Funkcionális érvek

Az ötlet, mely szerint a kelet-közép-európai szocializmusok történetét a modernizációs folyamat analógiájára meg lehet érteni, nem a kelet-közép-európai társadalomkutatóktól származott.⁹⁾ A történelmi folyamatok összehasonlítására építő elemzések mellett az elgondolás másik forrását a hatvanas évek társadalomelméletei jelentették.

Az egyik, hatásában is jelentős vélemény Raymond Aron nevéhez fűződik. Aron szerint az iparosítás a társadalmak típusától függetlenül minden társadalomban azonos következményekhez vezet. Ilyen a szaktudás magasra értékelése (*professzionlizáció*), a szakképzett munkaerő nagy tömegű felhasználása, a termelés szereplőinek racionális magatartása. (Aron, 1967) A társadalmi-gazdasági jelenségek vizsgálata – írja – azt mutatja, hogy a kelet-európai társadalmak éppúgy urbanizálódtak, mint a nyugat-európaiak, gazdaságuk az iparra épül, általánossá tették az alapfokú képzést, létrehozták a felsőoktatást; sőt a társadalom mikroviszonyaiban is azonos „életmódminták” és hasonló „életvezetési stratégiák” érvényesülnek, mint a nyugat-európai társadalmakban (a keresőtevékenység és a magánélet különválása, a kétgenerációs család modelljének kialakulása). Amennyiben e társadalmak megfelelnek a modern társadalmakra jellemző „stabil változás igényének”, úgy nincs mélyebb különbség fejlett–fejletlen, keleti–nyugati, északi–déli társadalom között.

Aron érveinek többségét a munka világából meríti. A modernizáció, amely a munkaszervezet új típusával, a munkában formálódó társadalmi viszonyok gazdasági hatékonyságával, a technológiai és gépi rendszerek használatának módjával, a tudomány módszereinek elterjedésével, a termelésből kiinduló racionalizációs trend uralkodóvá válásával azonosítható, a magántulajdon és a tervgazdaság viszonyai között egyaránt megvalósul. Lehetséges, hogy a különböző társadalmi-gazdasági struktúrák a modernizáció egymástól eltérő, de egy fejlődési trendhez tartozó stádiumait építik ki. (Például a szovjet iparosítás a modernizáció első fázisára jellemző „take-off”

* „Az eredményes modernizáció olyan gazdasági és társadalmi struktúrában mutatkozik meg, amely az adott ország feltételeire épülve képes a változó külső és belső feltételeknek megfelelően működni, olyan társadalmi struktúrát alakít ki, amely – minden összetevőjében – bázis a folyamat további előrehaladása számára...” – hangsúlyozza Kulcsár Kálmán.⁸⁾

szakaszt, míg a nyugati társadalmak – vagy Japán – a magasabb szabadságfokkal járó modernizáció [az ún. self-sustained growth] szakaszát.)

Aron gondolkodásában a kelet-európai „létező szocializmusok” modern ipari társadalmak. Modernitásukra megfelelő bizonyítékok a köztük és a fejletlen országok között (Afrika, Dél-Amerika országai) tapasztalható különbségek. A kelet-közép-európai társadalmak mind az iparosítás fokában, mind az urbanizáció folyamatában előbbre tartanak a fejlődő országoknál, de ugyanez mondható el az oktatási és a képzési rendszer professzionalizálódásáról is – írja Aron. A kelet-közép-európai társadalmak azon a „szisztematikus társadalmi racionalizáción” nyugszanak, melynek bázisértékei a tudomány széles körű alkalmazását, a technológia univerzalitását éppúgy magukban foglalják, mint az emberi cselekvések „racionális moralitását”.*

Más megközelítésből ugyan, de a „létező szocializmusok” és a modern ipari társadalmak közötti azonosságra következtetett John Kenneth Galbraith is, mikor megállapította, „...kétségtelenül nagy különbségek mutatkoznak a kétféle rendszer között abban, hogy a centralizációnak milyen fokával tervezik meg a megtakarításokat, és az eljárásokban, amelyekkel létrehozzák őket. De az iparosítás parancsoló szükségyszerűségei a tőkeellátásban és egyéb területen is, a különböző utak ellenére nagymértvű hasonlóságot idéznek elő.” (Galbraith, 1970. 73. o.)

A hasonlóságok oka az a technostruktúra, mely mindkét társadalmi rendszerben létrejött. A technostruktúrát körülölő ipari rendszer és termelési mód gazdaságirányítási mechanizmusainak segítségével mind a „nyugati” társadalmak, mind a szocialista országok kikapcsolták a piaci hatásokat, ellenőrzésük alá vonták a piaci folyamatokat (ár, bér, munkaerő-áramlás). Mindkét társadalom létrehozta a tervezett gazdaság – különböző, de azonos elvekre épülő – modelljét.

Az ipari termelési mód a nagy termelési szervezeteken és a hozzájuk kötődő technológiai rendszereken nyugszik. A mamutszervezetek igényei mindkét társadalmi rendszerben prioritást kaptak, így a piacot mind a mamutvállalatokra „veszélyes tényezőt” ki kellett iktatni a gazdasági rendszerből. Ezzel párhuzamosan fel kellett számolni a gazdasági élet versenymechanizmusait is. Szocializmus és kapitalizmus tehát a piacot semlegesítő módszereikben térnek el egymástól.**

Galbraith szerint a „létező szocializmus” a modern ipari termelési rendszer ugyanolyan altípusa, mint a nyugati társadalmak. A két rendszer közötti különbségek ellenére „a két látszólag különböző ipari rendszer konvergenciája valamennyi alapvető kérdésben megfigyelhető. Akik szerint áthághatatlan szakadék választja el a szabad világot a kommunista világtól, a szabad vállalkozást a kommunizmustól, hasonló vallásos hittel állítják, hogy akármiképpen is fejlődjék a szabad vállalkozás,

* Aron szempontjai alapján „a szovjet menedzser és a nyugati állami tulajdonú vállalat igazgatójának autoritási foka lényegében nem különbözik egy magáncég tulajdonos menedzserének autoritásától”. (Aron, 1967. 117. o.) „Más szavakkal minden modern vállalat az autoritarianizmus bázisán szerveződik.” (Uo.)

** „A Szovjetunióban és más szocialista jellegű gazdaságokban az árakat nagymértékben az állam szabja meg; a termelés nem elsősorban a piaci kereslet, hanem az állami tervezés függvénye. A nyugati gazdaságokban a nagy cégek uralkodnak a piac felett. Ők szabják meg az árakat, és arra törekcsenek, hogy biztosítsák a keresletet áruiuk számára. Mindebből nyilvánvaló, hogy a piac ellenségei nem ott keresendők, ahol általában felfedezni vélik őket. A piac ellenségei nem a szocialisták, hanem a fejlett technika, az általa megkövetelt nagymértvű szakosodás emberben és munkafolyamatban egyaránt, ennek nyomán pedig a nagymértvű idő- és tőkeigény... A modern nagy üzleti konszern, illetve a szocialista tervezés modern apparátusa voltaképpen más-más módozata egyazon szükséglet kielégítésének.” (Galbraith, 1970. 64. o.)

nem válhat a szocializmushoz hasonlóvá. Az efféle állítások azonban csak ideig-óráig tarthatják magukat a tényekkel szemben.” (Galbraith, 1970. 407. o.)

Láttuk, a létező szocializmusok modern társadalomként történő megítélése és elemzése a társadalomtudományi irodalomban éppolyan „elfogadott”, mint ennek tagadása. A következőkben azokat a nézeteket mutatjuk be, melyek az ún. „létező szocializmusok” modernitását nem tagadva számos kételyt fogalmaztak meg e társadalmak modernségével szemben. Paradox módon e nézetek egy része a modernizáció mellett kiálló elméletekben található.

1.1.4. A kételyek

A kételyek a modernizációs elméletek nemigen tagadott normativitásából fakadnak. Az ok egyszerű. Amennyiben a modernizáció – és a modernitás maga – a nyugat-európai (illetve tágabb értelemben az észak-amerikai) fejlődéssel azonos, a különbség, a leszakadás, a másság, az „alulfejlettség” megállapítása – különösebb elméleti konstrukciót sem igényelve – szinte természetes.

A modernizáció folyamatát bizonyító szerzők közül Kulcsár Kálmán különösen szkeptikus, gyakran modernizáció helyett csak „a modernizáció 1945 utáni felledülésének nagyobb lehetőségéről” beszél (Kulcsár, 1986). Kifejti, a modernizációs folyamat „ellentmondásos”, sőt a szocialista politikai rendszer által felerősített tradicionáliszmusok újraeledésével (politikai elem túlsúlya, az ideológia innovációképessége, a szaktudás lebecsülése) párhuzamos. A legnagyobb probléma azonban, hogy e társadalmak még mindig nem alakították ki teljesen belső „innovációképességüket”, hiányzik a modern világra jellemző adaptációs mechanizmus. Okát szerzőnk a politikai rendszer korszerűtlen, konzervatív működésében találta meg.

A modernizáció fogalmának eltérő értelmezése vezetett más kutatókat – Pokol Bélát például – az ún. „korlátozott modernizáció” elméletének kidolgozásához. A háttérben Niklas Luhmann szociológiája áll (Luhmann, 1984).^{*} Mivel a szocialista fejlődésben a nyugat-európai társadalmakra jellemző „integrált differenciálódás” nem jött létre, nem beszélhetünk e társadalmak modernitásáról sem. Amiről szó lehet, az legfeljebb egy „iparosításra szűkített modernizáció”, hiszen a társadalmi alrendszerek „önállósága nemcsak fölösleges, hanem veszélyes is volt, mivel az ellenakaratok potenciális képződésének helyét is jelenthették” – írja Pokol Béla (Pokol, 1984). Az „...iparosításra szűkített modernizáció folyamán sok esetben történtek azokat a modernizációs vívmányokat, amelyek Közép-Kelet-Európában amúgy is csak csökevényesen alakultak ki.” (Uo.) Az iparosítás tehát – ellentétben Kulcsár felfogásával – „visszalépés” volt a magyar társadalom modernizációjának történetében, a korábbi hagyományok „leépítése”, nem pedig továbbfejlesztése. (Ezt vitatja Ránki, 1987)

^{*} Luhmann szerint a modern társadalmak jellemző jegye a különböző társadalmi síkokra vonatkozó normák, értékek, szabályozási mechanizmusok, intézmények önálló társadalmi alrendszerben való megszerveződése. A társadalmi alrendszerek egymástól relatív módon függetlenül működnek, sajátos racionalitást, autonómiát, belső struktúrát és működési logikát képviselnek. A társadalom alrendszerei között a társadalom integrációs mechanizmusai közvetítenek (pl. kommunikációs rendszer), koordinálnak, ám maguk is differenciált, sokoldalú szervezeti és intézményes viszonyokat hordoznak.

A magyarországi modernizáció – és irodalmának – kritikájával több szerző is foglalkozott.¹⁰⁾ Kiemelkedik közülük Cs. Kiss Lajos és Fehér József, akik elképzeléseiket a weberi és luhmanni szociológára támaszkodva fogalmazták meg. „...ha egy társadalmat az értékracionális cselekvések túlsúlya jellemez, ... akkor nem alakul ki annak strukturális lehetősége, hogy a különböző társadalmi szférák kibontakoztathassák saját működési elvüket, megfogalmazzák saját racionalitásigényüket.” (Cs. Kiss Lajos–Fehér József, 1986. 31. o.)*

Mindezek miatt sem modern jogról, sem modern közigazgatásról nem beszélhetünk. A közigazgatás eszközrendszere nem a „tárgyi racionalitást” követve jött létre, hanem a „taktika szintjére” csúszott le. A taktikai szintű „maradék célracionaritást” a korábbi – modernizációból hátramaradt, osztályidegennek bélyegzett – „szakértői gárda” szolgáltatta ám „ez a szaktudás ... nem terjedt ki addig, hogy a stratégiai szinten kiválasztott eszközök igazgatásának hatékonysági szempontú kritikáját produkálja, s ennek következtében az igazgatási szaktudás immanens (cél)racionalitása nem válhatott a bürokratikus rendszer működést meghatározó elemévé.” (Uo. 35. o.)

Szerzőink szerint a magyar társadalom „racionalitás” szerkezetének kialakulása nem követte a modern társadalmak cselekvési és gondolkodási normáinak intézményesülési folyamatát. A modernizáció több társadalmi szinten érezhető hiányokat termelt ki, s e hiányok a mindennapi élet igazgatására hivatott – a modern társadalmakra különösen jellemző – szervezetek működésében is megjelentek.

E törvényszerűség alól a gazdaság sem volt kivétel. Nemcsak azért – mint ahogy azt Körössényi András Rostowra hivatkozva megállapítja –, mivel nem jött létre az „önfenntartó gazdasági növekedés állapota”, hanem azért sem, mivel „az ipari kapcsolatok orosz-szovjet típusára tradicionálisan ... a munkások teljes alávetése a jellemző. ... (a hadikommunizmus során)... visszaszorítják az üzemi munkás-, illetve termelői bizottságokat, s visszaállítják a munkahierarchiát, ahol annak legszigorúbb, taylorizációs rendje válik mintává”. (Körössényi, 1986. 81. o.) A modernizáció (iparosítás) így amellet, hogy lemond a modern ipari kapcsolatok kifejlesztéséről, jelentős visszalépés a kelet-európai ipari kapcsolatok történetében.

Összefoglalva az eddigieket megállapíthatjuk, a „létező szocializmusok” modernizációjáról írt kötetek ellentmondásos eredményeket tartalmaznak. Lehet érveket találni a modernizáció tézise mellett és ellene, ám lehetséges részben tagadni is azt. Álláspontunk kialakításakor nem kívánunk a modernizációs irodalom részleteiben elveszni, bárkinek igazságot szolgáltatni vagy bárkit elmarasztalni. Egyelőre nem óhajtunk új modernizációs paradigmákat sem kidolgozni. Vállalkozásunk egyfelől magának a kérdésfelvetésnek kritikájára, másfelől a modernizációs probléma eddig még nem tárgyalt aspektusainak előtérbe állítására terjed ki.

I.1.5. Kritika és tézis

A modernizációs irodalom kérdésfeltevése, a problémák megfogalmazása véleményünk szerint a következő pontokban vitatható.

* „A politika, a gazdaság, a kultúra, a tudomány, a jog stb. tevékenységi területén belül lezajló intézményesülési folyamatokat a programideológia normativitása határozta meg, a programideológia normakövető – értékracionális – cselekvések teleologikus és motívummeghatározó háttéréül szolgált.” (Uo.)

1. Az *absztrakció fokában*. Elmélettörténetileg bármennyire jogosnak érezzük a filozófia határait súroló gondolatokat, mégis azt állítjuk, hogy a modernizáció paradigmája nem tárgyalható kizárólag a történelemfilozófia síkján. A filozófia absztrakciójába burkolva elvesznek ugyanis a társadalomfejlődés konkrét kérdései, a történeti egyediségükben definiálható problémák eltörpülnek a filozófia nagy és örök emberi kérdései mellett. Ezen túlmenően a filozófiai álláspontok empirikus elemzésekkel történő összekötése megoldhatatlan feladat.

2. A modernizációs elméletekben meghúzódik egy *normatív*, a történelmi folyamatokat a *kontinuitásra* leegyszerűsítő szemlélet. A normativitás alapja a modern társadalom modelljének „Nyugat-Európa”-központúsága, így az egyes társadalmak „modernitásának foka” e fejlődéshez viszonyítva ítéltetik meg. A kontinuitás bázisa egy – a hegeli történelemfilozófiára emlékeztető – feltételezés, amely szerint minden társadalomnak egyszer majd „meg kell érkeznie a »modernség« állapotába”. A történeti hűség követelményét – ebben egyetértünk *Kulcsárral* – nemcsak a különböző társadalmak eltérő modernizációs folyamatainak bemutatásakor, hanem a „modern társadalom” fogalmának kialakításánál is érvényesíteni kell.

3. Mind a „létező szocializmus” modernizációjának tagadása, mind annak elismerése – az előbb bírált absztrakt és normatív szemléleten túlmenően – nagyrészt *szervezet- és intézménycentrikus*.¹¹⁾ Az elméletek kérdésfeltevésük foglyaként a modernizáció (és a társadalmi-gazdasági fejlődés) azon jelenségeit vizsgálják csupán, melyek intézményes struktúrákként vagy szervezeti (politikai) viszonyokként hatnak és működnek. Sem az emberi erőforrások modernizációját, sem az emberi tudás viszonyait nem elemzik. Ennek következtében a második világháború utáni új típusú modernizáció működését és hatását nem tudják értelmezni.

Kritikánk röviden tartalmazta a könyvben követni kívánt és az általunk elfogadhatónak tartott megközelítési mód kiindulási pontjait. Véleményünk szerint a modernizáció konkrét társadalmi folyamatok függvényében, történeti korszakokként különböző mechanizmusokon keresztül, a társadalmi viszonyok más és más területén érvényesült.

A történeti hűség értelmében a modernizáció második világháború utáni szakasza az emberi tőke és az emberi erőforrások modernizációjának, társadalmi struktúrái kiépítésének korszaka volt. „Kelet és Nyugat” történelmének párhuzamosságából kiindulva a modernizáció „szocializmus kori” problémáinak bemutatása nem nélkülözheti az emberi erőforrások elemzését. *Hipotézisünk szerint* – amelynek bizonyítéka e dolgozat – a „létező szocializmusok” deficitje nem pusztán abban jelentkezik, hogy a modernizáció során bizonyos intézményes cselekvési mezőket nem teremtettek meg, vagy más intézményeket torzóként, jelentős társadalmi diszfunkciókat létrehozva építettek ki, hanem abban, *hogy a modernizáció második világháború utáni útjáról a szocializmus letértítette a magyar társadalmat, amikor elmulasztotta az emberitőke-beruházásokat, gazdasági és politikai gyakorlatával kimerítette a társadalmi-gazdasági fejlődés emberi erőforrásait*. A deficit – paradox módon – csak nőtt akkor, amikor a magyar társadalom a nyolcvanas években megpróbálkozott a saját tradícióiból – és lehetőségeiből – fakadó modernizációs stratégiájának kialakításával. Ezért jelentős akadályok állnak a „posztkommunista” társadalmak megújulásának útjába, s e nehézségek könnyen megkérdőjelezhetik magának az átalakulásnak az esélyeit is.

I.2. A második világháború utáni modernizáció főbb jegyei

A második világháború után kibontakozó modernizációs folyamat megítélésének könyvtárakra rúgó társadalomtudományi irodalma sokszínű. A határtalan optimizmus mellett előfordulnak korlátlanul pesszimista vélemények éppúgy, mint a globális fejlődést marxista és nem marxista oldalról egyaránt elutasító megfogalmazások. Az óvatosság mindenképpen indokolt, s nem árt hangsúlyozni – *Burkart Lutz* véleményével összhangban –, hogy az „...*ipari-piacgazdasági társadalmak fejlődése nem egy mindenben áthatoló – mondhatnánk természeti – utat követ, amelyre minden esetben minden nemzetet hosszabb, vagy rövidebb időre külső kényszerek vagy politikai kormányzási hibák rákényszeríthetnek, hanem egyfelől hosszabb növekedés és terjeszkedés, másfelől stagnációk és valószínűleg növekvő válságok egymást követő sorozatában megy végbe.*” (*Lutz, 1984. 62. o.*)

A fejlődés „*diszkontinuitásában is kontinuuus*” magyarázza *Lutz*. A második világháborút követő prosperitás egyik történelmi sajátossága a múlt „*megszüntette megőrzése*”. Az 1945 utáni új korszak azokra a tapasztalatokra, politikai és gazdasági stratégiákra, kormányzati technikákra épült, melyek a két háború között születtek, s melyeket a második világháború ideig-óráig zárójelbe tett. Az 1945 utáni prosperitás kulcsa a „*munkamegosztás és a technológiai fejlődés magas fokára épülő széles tömegeket érintő jólét (Masswohlstand)*”. (*Lutz, uo. 37. o.*) megteremtése. A társadalmi modernizáció új lehetőségének kibontakoztatása érdekében átalakítják a tőkés társadalom strukturális viszonyait, így például „*semlegesítik a bértörvényt*”, megsemmisítik az „*ipari tartalékereget létrehozó*” mechanizmusokat. Mindkét változás a bértől való elszakadás elismerését jelenti, megnyitva ezzel az utat az „*ipari társadalmak példa nélküli*” fejlődéséhez.

A modernizáció „új hulláma” sem fogja át azonban a társadalom minden területét – véli *Lutz* –, ám a döntő pontokon – foglalkoztatási biztonság, jólét – a fejlődés megállíthatatlan. A folytonosság és megszakítottság kompromisszumának köszönhetően a tradicionális társadalmi-gazdasági rendszer számos eleme (családi gazdaság, kisvállalkozások személyi értékrend-orientációja) fennmarad, de a prosperitás kibontakozásával, a racionalitás magasabb fokán, a tradicionális társadalmi kapcsolatok visszaszorulását eredményező új társadalmi viszonyok (kollektív szerződések rendszere, a képzés és ismeretszerzés piacorientáltsága) alakulnak ki.

A jóléti állam nemcsak a munkaerőpiacok, a munkajövedelmek, a társadalmi elosztási rendszerek minőségét, működését változtatta meg. Az állami szerepvállalás erősödésével növekedtek a beruházások az oktatás, a képzés, az egészségügy területén, elősegítve ezzel a foglalkoztatás és a gazdasági ágazatok szerkezetének, a munkafeladatok, munkaképességek összetételének átalakulását.

A gazdasági (társadalmi) szerkezet módosulása tükröződik a szolgáltatások kiépülésében, gazdasági jelentőségük és súlyuk növekedésében. Kanadában például 1966-ban az összes foglalkoztatott 56,9%-a a szolgáltatások területén dolgozott (*Firestone, 1969. 129. o.*), a hetvenes évek végére a hatvanas évekhez képest Angliában (Waleset is ide értve) 24%-kal, Németországban 15%-kal, Franciaországban 52%-kal nőtt a szolgáltatásban foglalkoztatottak száma. (*Gersuny, J. I.–Miles, I. D., 1983. 31. o.*) A növekedés jelentős részben a közszolgáltatások területén történt, amit bizonyít, hogy a hatvanas években a „termelő szolgáltatások” növekedési rátája csupán 1/3-a az összes szolgáltatások növekedési rátájának, és arányuk ezen belül nem éri el a 10%-ot. (*Uo.*) A különböző országok foglalkoztatott népességének szektorális

eloszlásából ugyanez a trend olvasható ki. A termelő ágazatokban Németországban 1921-ben a foglalkoztatottak 33,9%-a, 1971-ben pedig csak 5,1%-a dolgozott. Franciaországban ugyanezen időpontokban ugyanezek az arányok 43,2% és 17,0% voltak. (Uo. 18. és 20. o.)

A foglalkoztatási szerkezet átalakulása csupán egyik mutatója a második világháború utáni prosperitásnak. Az új munkatevékenységek más típusú képzést és tudást követeltek, ennek köszönhetően változások következtek be a különböző társadalmak iskolázottsági szintjében, szokásaiban, intézményeiben. A modernizációs elméletek a képzési és a tudásviszonyok változását pontosan jelezték, ám az átalakulás oly radikális volt, hogy több szerző – e jelzéssel meg nem elégedve – egyenesen a „képzési ipar” (education industry) megszületéséről írt. (Firestone, 1969; Machlup, 1980).¹²⁾

A képzési ipar növekedése Kanadában az ötvenes-hatvanas években – mind a beruházás összegeit, mind a beiratkozott tanulók számát tekintve – erőteljes, az évszázad gazdasági mutatóihoz viszonyítva is egyedülálló volt. 1926-ban az alsófokú iskolákba 20 millió (kanadai) dollárt ruháztak be, 1967-ben ezzel szemben már 694 millió \$-t. (A népesség ez alatt az idő alatt kb. megkétszereződött.) Az egyetemi képzésbe az 1926-os 4 millió dollárral szemben 1967-ben 337 millió dollárt.

Az abszolút értékeknél többet mondanak a beruházási arányok számai. 1926-ban az állami beruházás 7,7%-át, 1967-ben pedig 17,7%-át fordították oktatásra. A magántőke beruházása az 1926-os 4,1 millió \$-ról 1967-re 11,0 millió \$-ra emelkedett. 1926-ban a GNP 0,5%-a, 1967-ben 1,7%-a szolgált az oktatás fejlesztésért. (Firestone, 1969. 191. o.)

A kanadai adatok olyan általános, minden fejlett ipari országban kimutatható folyamatról tanúskodtak, melyek csak részletekben térnek el egymástól, lényegüket tekintve azonos fejlődési irányt képviselnek. Így az Amerikai Egyesült Államok foglalkoztatási és iskolarendszerének fejlődése a kanadaitól csupán ütemében különbözik. (Bell, 1975) 1950-ben az USA-ban az oktatásra háromszor annyit költött a központi kormányzat, mint 1913-ban. Az 1950-es 68,19 millió dollár az 1942-es évi oktatási kiadás kétszerese, a társadalmi szolgáltatásokra 1950-re előírányzott költségvetés kiadásainak 27%-a, a nemzeti jövedelem 6,19%-a volt. (Schmith, 1976. 489. o., és Hagen, 1975. 305. o.)

A második világháborút követő évtizedekben az iskolarendszer beruházásainak megugrása mellett a tudomány és a tudományos kutatások fejlesztése is jelentősnek mondható. A részletekbe elmerülés szándéka nélkül érdemes felidézni a kutatók számának növekedési tendenciáit és a tudományos infrastruktúra viharos gyorsaságú kiépülését. Jó példa erre ismét az Egyesült Államok, ahol 1958-ban a „tudásterületeken” belül a nevelési kiadások a tudástőke növelésére fordított beruházások 44,1%-át tették ki, a kutatás és fejlesztés 8,1%-ot, a kommunikációs infrastruktúra fejlesztése 28,1%-ot, az információtechnológia kiépítése 6,5%-ot, az információszolgáltatásra fordított összeg pedig 13,2%-ot vett igénybe. (Machlup, 1962. 360. o.) A beruházott összegek növekedése mellett 10 év alatt (1954–1964) megkétszereződött a tudományos kutatók száma.

A kutatásra és a tudományra fordított eszközök elosztása a fejlett ipari országokban ugyanazt az irányt követte. A tudományos és kutatási kiadások 1954 és 1964 között a GDP 0,6%-tól (Olaszország 1964-ben) kezdve a 3,4%-os nagyságrendig (USA 1964-ben) szóródnak. (OECD, 1964. 32. o.)

A tudás, a képzés, az oktatás mellett az egészségügy és a szociális biztosítás rendszerének átalakulására hívjuk fel a figyelmet. Már a második világháború előtt – többször és több helyen – megfogalmazódott a korszerű egészségügy kiépítésének igénye. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal például egy olyan védő és megelőző egészségügyi hálózat kiépítését ajánlotta, amely a felgyorsuló és egyre nagyobb igénybevétellel járó ipari munka ártalmait – és szociális következményeit (pl. alkoholizmus) – csökkenteni tudná. Az ún. „emberi tényező” fontosságát hangsúlyozva javaslatot tett a tagországoknak a munka társadalmi feltételeinek (munkaidő, jövedelemrendszer) megváltoztatása mellett egy, a munkaerő „kimerülését”, elfáradását megakadályozó, a szellemi és testi reprodukciót biztosító szociális biztonsági rendszer megteremtésére. (*Die Sozialen...*, 1932. 291. o.)

A második világháború utáni „jóléti” társadalmak biztosítási, szociális és egészségügyi hálózata képes volt a foglalkoztatási szerkezet megváltozásából, az ipari munkavégzés új típusából fakadó következmények kezelésére. A negatív hatások „semlegesítése” mellett e rendszer biztosította a munkaerő reprodukciójának minimális szintjét, tekintet nélkül arra, hogy valaki munkában állt-e vagy sem. Az állami munkaerő-piaci hálózat és a munkanélküli-segély kialakításával ugyanis általánossá vált a nem dolgozó munkavállalóról való gondoskodás, szükségletei kielégítésének bizonyos szintű – állami – garانتálása.

1. táblázat

Szociális kiadások a bruttó hazai termék (GDP) százalékában

Ország	1960	1975	1980	1985
Ausztrália	9,5	17,6	17,3	18,4
Ausztria	17,4	23,4	26,0	28,8
Belgium	n. a.	28,7	33,9	35,8
Dánia	9,0	27,1	35,1	33,9
Egyesült Államok	9,9	18,7	18,0	18,2
Egyesült Királyság	12,4	19,6	20,0	20,9
Finnország	14,9	21,9	22,9	22,8
Franciaország	14,4	26,3	30,9	34,2
Görögország	n. a.	10,0	12,6	19,5
Hollandia	12,8	29,3	31,8	30,7
Japán	7,6	13,7	16,1	16,2
Kanada	11,2	20,1	19,5	22,6
Norvégia	11,6	23,2	24,2	23,5
NSZK	17,1	27,8	26,6	25,8
Olaszország	13,7	20,6	23,7	26,7
Portugália	n. a.	n. a.	17,3	n. a.
Spanyolország	n. a.	n. a.	15,6	15,2
Svájc	8,2	19,0	19,1	20,5
Svédország	15,6	27,4	33,2	32,0
OECD-átlag	12,3	21,9	23,3	24,6

Forrás: OECD The Future of Social Protection. OECD, Social Policy Studies, No. 6. Paris, 1988.
Idézi: Szamuely László: Változó struktúra, változó ipari társadalom. Budapest, 1992. 222–223.o.

Az egészségügyi kiadások alakulása e folyamatokat tükrözi. 1960-ban 1%-os GDP-növekedésre Nyugat-németországban az egészségügyi kiadások 4,7%-os növekedése jutott, ugyanez az arány 1989-ben 8,2% volt. 1960-ban a közkiadások 67,5%-a, illetve 1989-ben 76,8%-a volt az egészségüggyel kapcsolatos kiadás. (Orosz, 1992. 53. o.) A németországi helyzet jobb az európai és a világlátnál, ahol e statisztika szerint Japán áll az utolsó helyen. Eltekintve itt most e rangsor speciális körülményeitől – például Japánban a vállalatok szociálpolitikai kiadásai magasabbak az európai átlagnál, ezért a közegészségügy összecszerű statisztikája alacsonyabb (Fürstenberg, 1972) – megállapíthatjuk mind a növekvő egészségügyi kiadások, mind az egészségügyi ellátásra fordított források nemzetgazdaságokon belüli magas bruttó összegének tényét. Ennek felel meg Anglia 1970/71-es költségvetése, ahol a GNP felét, ezen belül a GNP 5%-át egészségügyi és jóléti „szolgáltatásokra”, 7%-át oktatásra, 9%-át társadalombiztosításra fordították. (Hauser, 1972. 18. o.) (További adatokat az 1. táblázat szolgáltat.)

Az adatok, bár különböző időszakból származnak, és különböző statisztikai arányokat jelölnek, az emberi tőkébe beruházott összegek növekedését reprezentálják. 1961-ben az USA-ban az egészségi szolgáltatásokra a nemzeti jövedelem 6,8%-át fordították, 1968-ban pedig már 8,22%-át. (Murray, 1973. 80. és 86. o.) Az egy személyre számított egészségügyi kiadások 1950 és 1969 között 16%-kal nőttek. (Burns, 1973. 20. o.) (A többi országra nézve lásd a 2. táblázatot.)

2. táblázat

Az egy főre jutó kiadások és az egészségi állapot mutatói
(1987)

Ország	Egy főre jutó kiadás (USA \$)	Csecsemő- halandóság	Születéskor várható élettartam
Ausztria	982	8,1	72,1
Belgium	879	9,7	71,4
Dánia	792	8,2	71,9
Finnország	949	6,1	70,7
Franciaország	1105	7,8	72,6
Hollandia	1041	7,6	73,6
Japán	915	4,8	75,8
Kanada	1483	7,3	73,3
Nagy-Britannia	758	8,9	72,5
NSZK	1093	7,5	72,3
Norvégia	11496	8,4	72,8
Olaszország	841	10,1	72,7
Portugália	386	13,0	70,5
Spanyolország	521	8,9	73,1
Svédország	1233	6,1	74,2
USA	2051	10,0	71,6

Forrás: Orosz Éva: Egészségügyi rendszerek és reformtörekvések, Budapest, 1992. 57–58. o.

Jóllehet még nem tisztáztuk az általunk használt fogalmak jelentését (pl. emberi erőforrás); és hátravan olyan jelentős társadalmi rendszerek elemzése, mint a gazdaság vagy a munkaszervezet; annyit már itt is megfogalmazhatunk, hogy a második világháború utáni fejlődés nagyrészt az emberi erőforrások és emberitőke-beruházások területén zajlott le. A jóléti állam és a jóléti társadalmak számára az emberi erőforrások minősége, fejlettsége, állapota és az emberitőke-beruházások összetétele, alakulása nem volt közömbös, így a soha nem tapasztalt prosperitás új szakaszában az emberi erőforrások fejlesztésének és az emberi tőkébe való beruházásoknak új társadalmi kereteit hozták létre. Gazdasági növekedés, beruházás az emberi tőkébe és az emberi erőforrások fejlesztése egymástól elválaszthatatlan fogalmakká váltak.

Az iparilag fejlett országok mellett röviden ki kell térnünk a modernizáció második világháború utáni történetének sikeres ágai, Dél-Korea, Tajvan, Malajzia, fejlődésére. A közgazdasági és szociológiai irodalom az ötvenes-hatvanas éveket vizsgálva még az elmaradottság „hagyományos” örökségéről, az egészségügy, az oktatás, az infrastruktúra alulfejlettségéről számol be (pl. Kristensen, 1974). E társadalmak hetvenes években induló, majd a nyolcvanas évekre kiteljesedő modernizációjában azonban már az emberi erőforrások tudatos fejlesztése és az emberi tőkébe való beruházások játszották a főszerepet. A projektekben az állam mellett a magántőke is jelentős összegekkel vett részt, jelezve ezzel az emberi erőforrások fejlesztésének gazdasági rentabilitását.

E modernizációs stratégia egyik mintaországában – Malajziában – a szakképzett munkaerő 1970–80 között 33%-al nőtt, 1981–1985 között pedig megkétszereződött. (Onn, 1986. 89. o.) 1986 és 1990 között a szociális szolgáltatásokra (oktatásra, egészségügyre, segélyekre) az (ötéves fejlődési tervben előírt) összkiadások 13,5%-át tervezték. A tényleges kiadások alacsonyabbak lettek, de sem az oktatás, sem az egészségügy kiadási részesedését nem csökkentették lényegesen, sőt az oktatásra 11%-kal többet költöttek a szociális kiadások belső szerkezetének átrendezése után. (Jomo, 1990. 107. o.) Tajvan 1970-ben hétszer annyit költött oktatásra, mint 1960-ban, az oktatásra fordított összegek éves növekedési üteme 23–24% volt. (Igaz, találunk 75,3%-os szélső értéket is.) (Ho és Chapman, 1973. 45. o. 216. tábla.) A fejlődő országok beruházásainak mértéke, vagy az oktatás színvonalának mutatószámai ma még alatta maradnak a fejlett országok hasonló mutatószámainak, ám az emberi erőforrások fejlesztésének és fejlődésének folyamatai egyre erőteljesebbek.

Nagyarányú egészségügyi és oktatási beruházásokat láthatunk Ázsia más országaiban, így például Indiában és a Fülöp-szigeteken is, ahol a „gazdasági csoda” (egy ideig) még várat magára. A hetvenes és nyolcvanas évek növekedését Indiában két évtizeddel korábban, az elmaradottság „sötét éveiben” készítették elő. 1951-től öt-éves tervek készültek az egészségügy és a családtervezés területén. Az állami programok az első években a családi és egészségügyi kiadások 62–99% át fordították egészségügyi beruházásokra, s ezt az arányt napjainkra – a népegészségügy fejlődésével párhuzamosan – 77–80% között stabilizálták. Az alapvető higiénés és egészségügyi ellátás kialakítása után a minőségi fejlesztésre, a családi szociálpolitikai hálózat életre hívására került sor. A hatodik ötéves tervben (1980–1984) az egészségügyi és a családi szociálpolitikai támogatások összege 50 630 millió rúpiát tett ki. Ugyanebben az időszakban az oktatás fejlesztésére 25 237 millió rúpiát fordítottak. E kiadások a hatodik ötéves terv kiadásainak 14,5%-át képezték. (Mundle, 1986. 153., 156. és 157. o.)

Az oktatás területét elemezve azonnal megállapíthatjuk, hogy a közép- és felsőfokú oktatás alakulásának mérőszámai is – Indiában és Ázsia többi országában – alacsonyabbak a fejlett országokénál. Az Egyesült Államok 89%-os korcsoportos részvételi arányát csak Mongólia (89%) és Dél-Korea (85%) közelítik meg. (Ghee, 1985. 372. o.) Az elemi oktatás korcsoportos részvételi aránya azonban napjainkra a vizsgált régió országaiban csaknem elérte a 90%-ot. (Blaug, 1987. 266. o.)

Eltolódás tapasztalható a gazdaság ágazati szerkezetében is, ezért az „Emberközpontú Fejlesztés” gazdasági környezete – melynek nagyságában és növekedési ütemében éles különbségek vannak az egyes országok között – egyre inkább a *szolgáltató szektorra* épül. A szolgáltatásban foglalkoztatott munkaerő 1950 és 1980 között Ázsiában *megkétszereződött*. (Muhit, 1985. 227. o.)

A programok demográfiai következményei egyértelműek. A társadalmi-gazdasági fejlődést az emberi erőforrások fejlesztésével, és az emberitőke-beruházások emelkedésével összekapcsoló ázsiai országokban csökkent a halálozási (különösen a csecsemőhalálozási) arány, nőtt az átlagos életkor. Ezekben az országokban a lakosság napi élelmiszer- és kalóriaszükséglete biztosított, ami a népességfejlődés ütemét nézve nem kis teljesítmény. (Ghee, 1985. 372. o.)

Úgy véljük, sikerült igazolni tézisünket, miszerint az utóbbi negyven év gazdasági és társadalmi modernizációjának lényeges elemei az emberi erőforrások fejlesztése és az emberi tőkébe való beruházások mértékének növelése voltak. Bár nem elemeztük e modernizációs stratégiát lehetővé tevő gazdasági, társadalmi, szervezeti, technológiai viszonyokat, e rövid, a fejlődés tényére és irányára koncentráló áttekintés meggyőzően bizonyította kérdésfeltevésünk megalapozottságát. A fejezet következő részében az emberi erőforrások és emberitőke-viszonyok magyarországi állapotát mutatjuk be.

I.3. Az emberi erőforrások és az emberi tőke problémái a szocializmus után (Tények és folyamatok)

Nehéz feladatra vállalkozik, aki az emberi erőforrások és emberitőke-viszonyok helyzetét akarja bemutatni. A gondok oka, hogy az emberi erőforrások és emberitőke-viszonyok globális és komplex problémarendszerét az elemzés során fel kell osztanunk a különböző statisztikai, szociológiai területek között. Külön-külön kell elvégeznünk az oktatási, az egészségügyi, a foglalkoztatási vagy éppen a demográfiai viszonyok leírását, ami azt jelenti, hogy egyidejűleg csak az emberi erőforrások és emberitőke-viszonyok egy-egy oldalára, területére tudjuk figyelmünket összpontosítani. A könyv későbbi fejezetei – reményeink szerint – helyreállítják majd a részekre szabdaltnak elemzés fogyatékosait, ám ezek sem tudják feledtetni az emberi erőforrások és emberitőke-viszonyok rendszerét, összefüggéseit komplex módon bemutatató empirikus és teoretikus eredmények hiányát.

Az emberi erőforrások állapotát jellemezhetjük a *népesség egészségi helyzetével*. 1989-ben a férfiak 49%-a, nők 37%-a volt egészséges, azaz – az értelmezés szerint – panaszmentes. Ez az arány az összlakosságra vetítve 43%. A korcsoportos bontásokat elvégezve a 15–39 éves korosztály 50%-a, a 40–59 éves korosztály 22%-a volt egészséges. (Társadalmi Riport, 1990. 169. 170. o.) Egy 1987-ben Zala me-

gyében végzett vizsgálat adatai szerint az országos átlagnál kedvezőtlenebb mutatók is kialakulhatnak. A kutatói megállapítás alapján a mintában szerepelt populáció mindössze 20,4%-a egészséges, a fennmaradó populáció egészségi állapota az egyszerű panasztól a tartós betegségekig terjed. (Losonczy, 1989. 333. o.)

Az országos adatok finomabb elemzésével láthatóvá válik, hogy egyfelől az aktív (31–50 éves) korosztályon, másfelől – eltekintve a korosztályoktól – a szegény népességcsoporton belül jelentkeznek az egészségromlás problémái. A 30. életév választóvíz. A harmincéves kor alatti és a gazdaságilag aktív harmincéves kor feletti csoportok között az egészségesek arányában radikális, 30%-os romlást tapasztalunk. A különbség a 30. év alatt és felett oly nagy, mint az 59. év alatti és feletti korosztályok esetében, ahol azonban már az öregedés hatására bekövetkező egészségromlás is figyelembe kell venni. (Szalai, 1986. 180. o.) Losonczy Ágnes kockázatot középgenerációról beszél, melynek tagjai „hanyagló-stagnáló társadalmi kor-szakba kerültek, ahol a »rossz« gyerekkori megépítés, a testi-lelki stabilitás, az állóképesség, az énerő, valamint a kompenzáció hiányának feszültsége beletorkollik a jövőkép hiányába.” (Losonczy, 1989. 85. o.)

Az egészség eloszlásának „társadalomstruktúrája” hűen követte a társadalom egyenlőtlenségrendszerét, így az egészségesek aránya mind a településrendszer (falusiak között az egészségesek aránya kisebb, mint a városiak között), mind a jövedelemrendszer különbségeire érzékeny. (A jómódú falusiak és városiak között egyaránt magasabb az egészségesek aránya.) (Uo.)

Az egészségesek aránya mellett a betegségek jellege, típusa, előfordulása is reprezentálja az adott népesség egészségi állapotát. A betegségek között évek óta vezető helyet foglalnak el a „keringési rendszer betegségei”. Arányuk a nyolcvanas évek közepétől jelentősen nőtt. Kiemelkednek (második helyen szerepelnek) a „csontváz és izomrendszer betegségei”, növekedési trendjük is egyértelmű. A harmadik helyen a „daganatos megbetegedések” találhatók, a nyolcvanas évek végére stagnáló arányban. (Társadalmi Ríport, 1990. 174. o.)

Más betegségtipológia szerint a betegségek sorrendje a „mozgásszervi”, „szív-és érrendszeri”, „idegrendszeri”, „légúti”, „gyomor-”, „epe-”, „vese-”, „máj-”, „TBC”, és „rák” betegségek. (Losonczy, 1989. 339.o.)

Mindkét tipológiából látható, azoknak a betegségeknek magas az előfordulási aránya, melyeknek az idegi és testi kifáradás, a nagyarányú szellemi fizikai igénybevétele okozta „kopás” a kiváltója. A „túlfáradás”, a stressz, a mindennapi életvezetés problémái állnak e betegségek hátterében.

Jóllehet a szakirodalomban és az orvosi gyakorlatban az alkoholizmus betegség jellege vitatott, mi most a betegségek között említjük, attól függetlenül, hogy maga is számos betegség közvetlen kiváltója lehet. Az alkoholisták számának növekedése egyértelmű, az abszolút számok – mind a nyilvántartott, mind a becsült – az alkoholisták masszívan növekvő arányáról tanúskodnak. A nyolcvanas években az alkoholisták száma – a hetvenes évekhez viszonyítva – majdnem megkétszereződött –

a becsült alkoholisták esetében ez be is következett –, ma a népesség 5%-át (becsült szám), illetve 0,8%-át (nyilvántartott szám) teszik ki.*

Az alkoholizmus mellett a deviáns magatartások mérőszámai is az emberi erőforrások kedvezőtlen helyzetéről tudósítanak. Az *öngyilkosok* aránya – 10 000 lakosra vetítve – 1952 és 1989 között 26,3%-ról 41,6%-ra nőtt, a *májzsugorodások* száma (ugyancsak ezen időszak alatt, nem függetlenül az alkoholizmustól) pedig tízszeresére. Növekedés tapasztalható az *elmebetegek* számában is. Összefoglalva, a *deviáns viselkedések trendje* (leszámítva a bűnözést, melyet a jogalkotás és a jogpolitika közvetlenül tudott formálni) egyenletesen növekvő függvényt ír le.

A népesség egészségi állapota, a betegségek típusai meghatározzák a demográfiai folyamatok alakulását. A férfiak születéskor várható élettartama Magyarországon legendásan alacsony, nemzetközi összehasonlítását pedig lásd a 3., 4. táblázat adatai alapján. A férfiak születéskor várható élettartamának csökkenése a hetvenes évek közepétől (Orosz, 1992. 178. o.), stagnálása pedig (Szalai, 1986. 57. o.) a hatvanas évektől következett be. Összehasonlítva más országokkal Magyarország utolsó helyezése vitathatalan. (Orosz, *uo.*) Amennyiben még lehetséges, az átlagnál is rosszabb a negyvenéves korban várható élettartam mutatója, 1980 és 1988 között négy évvel csökkent. Felgyorsult az aktív, a „kockázatos középgeneráció” fizikai és szellemi „kimerülése”. A „drámai” és felgyorsuló egészségromlás tényei, a demográfiai folyamatok – mindkettő kedvezőtlen az összlakosság esetében is – az aktív munkaerő emberi tőkéjének elhasználódását, erőforrásainak felemészítődését bizonyították. Jogosan állapítja meg Orosz Éva, hogy „...népességünk egészségi állapotát tekintve a fejlett világ periferiájára szorultunk”. (Orosz, 1992. 177. o.)¹³⁾

3. táblázat

A születéskor várható élettartam (férfiak)

Ország	1930	1950	1973	1983	1988
Finnország	50,7	61,4	67,0	70,2	70,7
Japán	44,8	57,5	70,9	74,8	75,8
Portugália	–	56,1	65,2	69,1	70,5
Spanyolország	48,4	59,8	70,3	71,8	73,1
Magyarország	48,7	58,8	67,2	65,6	65,6

Forrás: Orosz Éva: Egészségügyi rendszerek és reformtörekvések. Budapest, 1992. 178. o.

* Későbbi fejtegetéseket megelőlegezve fel kell hívnunk a figyelmet a becsült és a nyilvántartott alkoholisták aránya közötti különbségre. Az ellátásért felelős intézményhálózat működésképtelenségére vall, hogy e hálózat az alkoholisták 18%-áról tud csak gondoskodni. Elvonatkoztatva az alkoholizmus „láthatatlan” (befoghatalan), meg nem jelenő formáitól, a számok az emberi erőforrások és emberi tőke regenerációját ellátni hivatott társadalmi mechanizmusok diszfunkcióira utalnak. Az intézmények diszfunkciójának megállapítása mellett az alkoholisták magas számából a torz modernizációs stratégia tényére is következtethetünk.

A negyvenéves korban várható élettartam (férfiak)

Ország	1930	1950	1980	1988
Finnország	27,6	28,9	31,8	28,8
Japán	25,7	29,1	35,9	32,9
Portugália	n. a.	30,7	32,0	29,8
Spanyolország	n. a.	30,4	34,5	31,1
Magyarország	29,1	31,1	29,5	25,5

Forrás: Orosz Éva: Egészségügyi rendszerek és reformtörékvések. Budapest, 1992. 178. o.

A halandósági okok és arányszámok elemzése megerősíti az eddig leírtakat (lásd az 5. táblázatot). A halandóság az aktív korcsoport esetében – ezen belül nagyobb arányban a községi, fizikai dolgozóknál – az utóbbi évtizedekben erőteljesen növekedett. (Szalai, 1986. 187. o.) A halálozási okok között első helyen szerepel a szív- és érrendszeri megbetegedések okozta elhalálozás – előretörése nemzetközileg is mérhető (Orosz, 1992. 143. o.) –, majd a daganatos és májbetegségek okozta elhalálozások következnek. A fizikai dolgozók csoportjában az említett betegségekre (beleértve a szívinfarktust is) visszavezethető elhalálozás az utóbbi években megugrott. (Szalai, 1986. 189. o.)

A szívkoszorúér-megbetegedés következtében elhunyt
35–74 év közötti férfiak mortalitási trendjének változása 1969 és 1977 között

Ország	1969	1977	Változás
Egyesült Államok	864,7	669,5	–22,6
Ausztrália	843,7	683,1	–19,0
Japán	126,3	102,6	–18,8
Kanada	703,3	624,1	–11,3
Izrael	653,3	581,0	–11,1
Norvégia	582,9	537,1	–7,9
Új-Zéland	773,3	747,1	–3,4
Lengyelország	186,5	307,7	+65,0
Bulgária	299,3	423,5	+41,5
Románia	170,5	237,3	+39,2
Jugoszlávia	185,0	227,6	+23,0
Magyarország	441,6	499,2	+13,0
Észak-Írország	782,4	867,1	+10,8
Svájc	290,4	312,7	+7,7

Megjegyzés: Az adatok 100 ezer főre számítottak.

Forrás: U. S. Department of Health and Human Services, 1981. Idézi: Health Policy, Social Policy and Mortality Prospect. Szerk.: Vallin, J. és Lopez, D. International Union for the Scientific Study of Population Ordina Editions, 1985, 201. o.

A demográfiai folyamatok leírásakor ki kell hangsúlyoznunk a népességreprodukció „negatív” irányát. A közismert adatok szerint már „1980-ban a zérus né-

pesszénövekedéshez egészen közelálló helyzetet értünk el, 1981-ben és azóta negatív volt a természetes szaporodás”. (Andorka–Harcza, 1990. 12. o.) Csökkenő születésszám esetében az elöregedés válik meghatározóvá, melynek hatása több síkon jelentkezik. A számos lehetséges következményből mindenképpen ki kell emelni a szociálisintézmény-hálózat növekvő igénybevételét, másfelől az értéktermelő, aktív korosztályok terheinek emelkedését.

Az emberi tőke allokációja az *oktatás és képzés* területén sem mutat kedvezőbb képet. Igaz, az oktatás és képzés mérőszámai az emberitőke-állomány minőségéről nem tudnak minden esetben beszámolni, ám a statisztikák elemzése, a számok mögött megbúvó folyamatok vizsgálata sokat elárulhat a képzés, a tudás társadalmi állapotáról.

A statisztikák mutatói évtizedek óta a „hurraoptimizmus” jegyében születtek. Ez alól nem tűnik kivételnek az 1990-es országos adatsor sem. Töretlen folyamatról, a képzésben részt vevők számának emelkedéséről tudósít. A lemorzsolódás elemzése vagy az analfabéták számának emelkedése azonban elárulja, valami nincs rendben a képzési rendszerrel. A zavar egyik példája, hogy a modern társadalmakban – ezt a korábbiakban láttuk – oly döntő középfokú oktatásban – ahova Magyarországon a 34,6%-ot kitevő szakmunkástanulók is beletartoznak – csak a korosztályok 78,7%-a kap iskolai végzettséget tanúsító okiratot. (A szakmunkástanulókat leszámítva ez 44,1%.) A korosztályok 4%-a már az alapfokú képzésben „elvész”, mivel 16 éves koráig nem végzi el az általános iskolát. (*Társadalmi Riport, 1990. 44–45. o.*) Az arányok – bár ez viszonyítás kérdése – kicsik, ám ne felejtsük el, a korcsoportos arányok évek alatt – mint generációs trendek – összeadódnak. A kumuláció az utóbbi évek összegénél nagyobb, hiszen az 1989-es adatok 1960-hoz viszonyítva jóval kedvezőbbek (bővebben lásd 6. táblázat).*

6. táblázat

Az iskolából kilépő fiatalok megoszlása iskolázottság és szakképzettség szerint

Végzettség	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Százalékos megoszlás							
Felsőfokú	10,3	10,3	10,4	11,3	10,6	10,7	10,6
Gimnázium	8,3	7,4	6,9	5,8	4,9	3,7	3,3
Szakközépiskola	17,6	17,9	18,0	12,7	13,9	13,7	15,2
Középiskolák							
összesen	25,9	25,3	24,9	18,5	18,8	17,4	18,5
Szakiskola	39,2	40,2	39,3	38,1	36,6	38,2	42,6
Általános Iskola	20,5	19,4	20,0	26,2	27,2	26,4	22,1
Általános iskolát nem végzett	4,1	4,8	5,4	5,9	6,8	7,9	6,2
Összesen	100	100	100	100	100	100	100

* A jelenségre az oktatáskutatók már a hetvenes évek végén felfigyeltek. Andor Mihály „Dolgozat az iskoláról” címet viselő elemzésében részletesen bemutatta a közoktatás hálózatának romlását. A komplex oktatásromboló stratégia eredménye az általános iskolát el nem végzett korosztályok arányának növekedése, az anyagi és szellemi erőforrások egyre jobban beszűkülő újrafelosztása. (Andor, 1980.)

Végzettség	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Létszám (ezer fő)							
Kilépők összesen	140	137	138	143	152	158	161
ebből 8. általános vagy kevesebb	35	33	35	35	52	54	46

Forrás: Tímár János: Az oktatáspolitikai mulasztásai és lehetőségei a munkanélküliség mérséklésében. Kézirat. Készült: A munkanélküliség Magyarországon c. konferenciára. Seregélyes, 1993. szeptember 9–11.

A népesség „írni-olvasni tudása” – bármennyire paradoxonnak tűnik is a „fejlett szocializmus” korszaka után – az utóbbi időben romlott. (Természetesen az is lehetséges, hogy a statisztika kihagyott egy-két évet.) Így például az 1960-as korosztály 3,8%-a nem tud írni, olvasni, az 1980-ban született korosztály 1%-a ún. 0 osztályt végzett, az 1984-es korosztály 1,5%-a nem jár iskolába.

A továbbtanulási arányok a felsőfokú intézetek felvett hallgatóinak számát tekintve az elmúlt évtizedek alatt alig változtak. 1960 és 1985 között mindössze 6% a növekedés. Igazat kell adnunk Andorka Rudolfnak és Harcsa Istvánnak, mikor megállapítják: „A felsőfokú beiskolázási arány a fejlett országok között a legalacsonyabbak egyike. Hasonlóképpen nem felel meg a modern gazdaságok munkaerő-szükségletének az a gyakorlat, hogy a középfokú oktatásban az ott tanulóknak körülbelül a fele szakmunkástanuló-iskolát végez, ami nem nyújt általános műveltséget, és majdnem teljesen kizárja a magasabb szinten való továbbtanulást.” (Andorka-Harcsa, 1990. 45. o.)

Az idézett gondolatot azzal kell kiegészítenünk, hogy a „fejlődő országokban” – mindenekelőtt Ázsia országaiban – bekövetkezett felsőoktatási (fejlesztési) „boom” következtében felsőoktatásunk lassan nemcsak a fejlett országok között, hanem a fejlődő országokhoz viszonyítva is az utolsók közé kerül.

Az emberitőke- és emberi erőforrások állapotát meghatározza a beruházott anyagi és szellemi értékek mértéke és minősége, holott – és ezt számos szerzővel egyetértve szeretnénk hangsúlyozni – az emberi erőforrások és emberitőke-viszonyok termelésének és újratermelésének társadalmi *hatékonysága* nincs oksági kapcsolatban a beruházások összecszerűségével.

Magyarországon a szociális kiadások egészének szintje a GDP-hez viszonyítva abszolút értelemben magas. A nemzeti jövedelemhez (GNP) viszonyított részesedés azonban már jelentősen eltér a fejlett ipari országokétól. Amíg az Egyesült Államokban 1973–1974-ben a nemzeti jövedelem 7,7%-át fordították egészségügyi kiadásokra, addig Magyarországon csak 3,0%-át. A magyarországi arány 1956-tól szinte változatlan (2,9% és 3,5% között mozog), ám e stagnáló arányok – a költségek és igények növekedése miatt – igazából a helyzet romlásának jelzőszámai. Az egészségügyi beruházások – melyekről tudjuk, hogy az egészségügy kiadásainak kb. 10%-át adták – a népgazdasági beruházások 1,3–2,1%-át teszik ki a vizsgált (1950–1981) korszakban. (Szalai, 1986. 68. o.) Alacsony a kommunális beruházások – s ezen belül az egészségügyre – részesedése is az összeruházásokból. A negatív trend a tanácsi költségvetések elemzéséből is kimutatható, a vizsgált megyékben 1971–79 között az egészségügyre és szociális ellátásra fordított összegek 3–5%-kal csökkentek. (Szalai, 1986. 159. o.)

Nem sokban különbözik az egészségügytől az oktatás helyzete. 1965 és 1989 között az oktatási intézmények kiadásai az állami költségvetésen belül alig nőttek. (1960-ban 6,8%-ot tettek ki, csak 1989-ben emelkedtek 7,5%-ra.) A szélső értékek 5,0% – 1974–1975-ben – és 7,5%, amit 1989-ben mértek.

A vázolt tendenciák körül nemcsak az abszolút vagy relatív mérőszámok alakulásában mutatkoznak problémák. Visszaulva a magyarországi egészségügyi és szociális kiadások GDP-n belüli „magas” arányához (az 5,1%-hoz, ami az USA 1960-as szintjének felel meg), nem annyira a részesedés maga, hanem a GDP-n belüli részesedés ütemének alakulása tűnik súlyos örökségnek. *Orosz Éva* írja, hogy amíg a „nyugat-európai országokban a 60-as évek eleje és a 70-es évek közepe között az egészségügy igen jelentős expanziója ment végbe: a gazdasági növekedés időszakában, az erre fordított kiadások a GDP növekedési ütemét 40–60%-kal meghaladó ütemben emelkedtek, lehetőséget teremtve ezzel az egészségügy modernizálására. Ezzel szemben Magyarországon soha nem volt hasonló expanziós periódus – a 60-as, 70-es években az egészségügyi kiadásoknak a GDP-ből való részaránya lényegében stagnált, a rendelkezésre álló szűkös erőforrások felhasználása alacsony hatékonyságú volt... így nem mehetett végbe az egészségügy modernizálása...” (*Orosz, 1992. 181. o.*)

A modernizáció elmaradásának megállapítása bizonyítja kérdésfeltevésünk helyességét. Természetesen a problémák elemzése során mélyrehatóan be kell mutatnunk az emberi erőforrások és az emberi tőkébe való beruházások utolsó negyven évének történetét, felhalmozásának és elosztásának intézményeit. Meg kell ismerkednünk a társadalom azon integrációs mechanizmusainak működésével is, melyek az emberi erőforrások és az emberitőke-viszonyok modernizációs deficitjének keletkezésében stratégiai fontosságúak voltak. A leírás átvezet bennünket a politikai és gazdasági viszonyok intézményeinek területére. E fejezetben azonban csak azoknak a társadalmi viszonyoknak bemutatására vállalkoztunk, melyek magáról a modernizációs deficitről közvetlenül tudósítanak.

Az emberi erőforrások és emberitőke-viszonyok magyarországi helyzetének bemutatása körvonalazta azt a száraz (és szomorú) tényt, hogy *a magyar társadalom emberi erőforrásai és emberitőke-tartalékai kimerülőben vannak*. Az elmúlt évek alatt olyan demográfiai, kulturális, egészségügyi, szociális deficit keletkezett, melyeknek nemhogy felszámolása, számbavétele sem könnyű. Fejezetünk reményeink szerint azt is bemutatta, hogy a modernizációt értékelő társadalomtudományi nézőpontok az emberi erőforrások és az emberitőke-viszonyok problémái iránt érzéketlenek maradtak. Nem tudták megragadni – miközben a magyar társadalom modernitását akarták bizonyítani – a modernizációs folyamat lényegét, ezért nem érzékelték a magyar társadalom modernizációs deficitjét sem. Egyetértve *Orosz Évával* mindebből az „a következtetés vonható le, hogy Magyarország esetében a fejlett nyugati országok fejlődési irányától elkanyarodó trend alakult ki”. (*Orosz, 1992. 177. o.*)

Nem arról van tehát szó, hogy egy gazdasági és társadalmi prosperitást magával hozó, a társadalom minden területére kiterjedő sikeres modernizáció megkövetelte a siker „árának” megfizetését, hanem arról, hogy a megtett és erőszakkal kikövezett – siker nélküli – modernizációs út önmaga rombolta le és merítette ki az emberi erőforrások és emberi tőke nemzedékek munkájával felhalmozható és pótolható energiáit. E helyzeten még az sem változtatott, hogy a magyar társadalom a „késő szocializmus” korszakában megpróbálta önerejéből korrigálni a modernizáció „hi-

vatalos” stratégiáját. A kudarc oka – mint látni fogjuk –, hogy a felzárkózási kísérlet ugyanúgy igénybe vette az emberi erőforrásokat és az emberi tőke állományát, mint a „szocialista modernizáció” stratégiája. A következmény pedig, hogy a társadalom még jobban felélte, még inkább elfogyasztotta tartalékait. A számok, adatok e szituáció tükörképei.

A folyamatok dokumentálásához vissza kell térni a nyugat-európai – vagy fejlett ipari – társadalmak vizsgálatához, másfelől el kell végezni a magyar társadalomfejlődés utolsó évtizedeinek új szempontú elemzését. Munkánkhoz az elmúlt évtizedek gazdasági-társadalmi fejlődését bemutató elméleti és empirikus modelleket hívjuk segítségül.

II. fejezet: Megközelítések

(Emberi tőke, emberi erőforrások és társadalmi tőke)

II.1. Az emberi tőke

A modernizációs elméletek a képzés, az oktatás problémáit alárendelték intézmény-centrikus és evolutív szemléletűeknek. Bár a „kulturális viszonyok” modernizációs folyamatban játszott szerepét többé-kevésbé helyesen mérték fel, számukra a „tudás faktora” mégis csak egy tényező maradt a modernizációt előrelendítő, azt meghatározó okok és feltételek sorában. A növekedésemeléletek sem elemezték – így a már idézett *Thorkil Kristensen* sem – a tudásvizonyok társadalmi sajátosságait, megelégedtek azok technológiai, szervezeti következményeinek (találmányok, a termelékenység növekedése) bemutatásával.

A hatvanas években a második világháborút követő „példa nélküli prosperitás” megértésének szándéka vezette az amerikai közgazdászok egy csoportját (*Gary Becker, Theodor Schultz, Mark Blaug*) egy új paradigma, az „emberi tőke” elméletének kidolgozásához. Az új elmélet a tudás, a képzettség, a társadalmat alkotó ember viszonyainak, társas kapcsolatainak gazdasági szerepére összpontosított. A történeti vizsgálatokat a közgazdaságtan elméletének revíziójával kapcsolták össze, amikor a második világháború utáni fejlődés elemzése során újraértelmezték a tőke, a beruházás, a munkaerőpiac általános közgazdaságtani fogalmait.*

A kutatások lépésről lépésre vezettek el ahhoz a koncepcióhoz, amit ma az „emberi tőke” elméleteként tankönyvek és kézikönyvek foglalnak össze. Az irányzat szerteágazó kutatásait és eredményeit nem áll szándékunkban – s módunkban – bemutatni, a következőkben csak az emberi tőke fogalmának értelmezésére koncentrálnunk. Ennek során a fogalom olyan metodológiai ideáltípusának kialakítására törekszünk, mely a magyar társadalom modernizációs trendjeinek vizsgálatakor használható.

II.1.1. Az emberi tőke és a gazdasági növekedés

A gazdasági növekedés leírásakor számos közgazdász – szinte automatikusan – a tőke hagyományos fogalmára támaszkodott. A hatvanas évek elejére azonban kide-

* A „human capital” iskola forradalmasító szemléletmódját Richard Freeman mindemellett még a következőkben látta: „1964-ben publikálták (Becker) a »Human Capital« című könyvet, ami új látomást jelentett a gazdasági racionalitás munkaerő-piaci szerepét illetően. Ellentétben az »ipari viszonyok specialistáival« – akik a terepet a hatvanas évek közepéig uralták – Becker kimutatta, hogy a döntések, melyeket a munkaerőpiac kínálati oldalának gazdasági cselekvői hoznak, nem passzívák, irracionálisak s nem írhatóak le az általános társadalomelmélet (szociológia) kategóriáival sem, hanem a szaktudásba történő beruházások racionális optimalizációjának eredményei. Ezzel Becker új kutatási programot jelölt ki a munkagazdaságtan számára is...” (Freeman, 1989. 1. o.)

rült, hogy a fizikai tőkére összpontosító elemzések a második világháború utáni gazdasági fejlődést nem tudják kellő mélységben értelmezni.¹⁾

A hagyományos elméletek fogyatékosága a nemzeti jövedelem növekedésének vizsgálatakor került napfényre. „...Az Egyesült Államokban a jövedelem sokkal gyorsabban növekszik, mint a jövedelem előállítására felhasznált föld, a ledolgozott munkaórák és az újratermelhető tőkeállomány mennyisége együttesen” – állapította meg Schultz. (Schultz, 1983. 55. o.)

A növekedésnek valahol tehát létezik egy titokzatos tényezője. A gazdasági növekedés olyan forrásáról lehet szó, amely nem tartozik ugyan a közgazdaságtan által erőforrásként deklarált gazdasági tényezők közé, ám mind a növekedési folyamat beindításában, mind annak fenntartásában nélkülözhetetlen. Erre következtetett 1966-ban Zvi Griliches és Dale Jorgenson is, amikor javasolták, hogy „a gazdasági növekedés magyarázatát illetően ... az eddigieknél nagyobb mértékben kell az emberi és a nem emberi tőke közötti különbségre támaszkodnunk, mivel mindketten azonos mértékben képviselik a tőke struktúráit.” (Griliches–Jorgenson, 1966. 51–61. o.)

A történeti folyamatok elemzése is hasonló következtetésre vezetett. A második világháború után megfigyelhető volt „azoknak az országoknak a ... gyors fellendülése, amelyek a háború folyamán az üzemek és berendezések súlyos pusztulását szenvedték el. A légítámadások kártétele nagyon is nyilvánvaló: rommá bombázott gyárak, pályaudvarok, hidak, tönkrement kikötők és elpusztított városok. ... A közgazdászok sokat foglalkoztak a háborús veszteségeknek az újjáépítés szempontjából lehetséges következményeivel. Visszatekintve világos, hogy túlbecsülték a veszteségek perspektivikus késleltető hatásait ... túlságosan nagy jelentőséget tulajdonítottunk a nem emberi tőkének ... Azért estünk ebbe a hibába, ... mert nem volt fogalmunk az összes tőkéről, és ezért nem tudtuk figyelembe venni az emberi tőkét, és azt a jelentős szerepet, amelyet ez játszik a termelésben egy modern gazdaságban.” (Schultz, 1983. 57. o.)²⁾

A gazdasági növekedés problémáinak vizsgálata elvezetett a növekedés új forrásának, az emberi tőke fogalmának felfedezéséhez.³⁾ Az új elméleti alapállás ennek megfelelően az emberi tőkébe való beruházást a második világháború utáni gazdasági fejlődés okának, döntő tényezőjének tekintette. Az emberi tőke jelentőségére utal az a tény is, hogy a háború utáni gazdaságokban (és társadalmakban) e beruházások olyan alapvető változásokat indukáltak, melyeket a tőke hagyományos formái nem tudtak kiváltani. Az emberi tőke intenzív felhalmozása például előidézte a tőkejavak újraelosztását, és elősegítette a termelékenység soha nem látott növekedését. Újrarendezte a gazdaság szereplőinek rangsorát, megváltoztatta a gazdasági függések struktúráját. (Alex, 1963, 186. o.) Átalakította a tudás és a szakértelem felhasználásának, értékelésének „intézményes” formáit, megváltoztatta a „tudásszféra” szolgáltatásai igénybevételének normáit és szabályait.

Az emberi tőke intenzív felhalmozására épülő gazdasági növekedés átalakította önmaga újratermelésének társadalmi előfeltételeit is. Egyfelől a fejlődés új hulláma nagyarányú egészségügyi és oktatási beruházásokat tett lehetővé, megnyitván ezzel az utat az emberi tőke állományának magasabb szintű felhalmozásához. Másfelől

az emberi tőke egyre több társadalmi rendszerre kiterjedő újratermelési ciklusa megváltoztatta a gazdasághoz kapcsolódó intézmények értékét, súlyát, rangját.*

Fontos lett az egészség, a tanulás, a szabadidő, s létrejött a „humán” értékek dominanciája a társadalom más területein is (nagyobb szerepet kapott például a jogi rendszerben az egyenlőség vagy a munkaszervezetben a balesetvédelem felértékelődése figyelhető meg).

Az emberi tőke felhalmozása elindíthatja a gazdasági modernizációnak a speciális szaktudáson nyugvó új szakaszát is. E folyamat szervezeti bázisa a (kis)vállalkozás, ahol a tanulás és tudás gyarapítása (általában az emberi tőke felhalmozása) gyorsabban vezethet el a vállalkozó életvitelének, életszemléletének, mentalitásának reformjához. A reform eredménye egy új értékrendszer kialakulása, amely aztán egy újabb növekedési ciklus kiindulópontjává válhat. A tudástőke beruházására épülő modernizáció tipikus területe a szolgáltatás és a mezőgazdaság.

Az emberitőke-beruházások azonban nemcsak közvetlen gazdasági hasznot hajtanak, hanem pótlólagos jövedelmet is eredményeznek. „Az emberi tőke az emberi idő értékének növekedése. Az ebből eredő többletbevétel több specializációt idéz elő, melyek újabb hasznot hajtanak. A specializált emberi tőke modernizációs többletet idéz elő... Az emberi tőke akkumulációja tehát a jövedelem növelésének egyik legfontosabb jogcíme.” (Schultz, 1990. 74. o.)

Az ismeretek és képességek nagy tömegű specializációja a gazdaság egészének transzformációjához vezet el. A tradicionális gazdasági tevékenységek súlya radikálisan csökken, az új szolgáltatások hatékonysága emelkedik.**

Fejezetünket összefoglalva megállapíthatjuk, hogy a második világháború utáni gazdasági innováció forrásává, hajtóerejévé, motorjává az emberi tőke vált. Az emberi tőke növekedésre orientált, egy magasabb fejlettségi fok abszorpciója felé mutat. A második világháborút követő periódus egy új gazdasági növekedési pálya kezdete volt, az emberi tőke korszakának első állomása.

II.1.2. Az emberi tőke alanyai

Az emberi tőke alanyai a társadalom egyéni, mikro- és makro- szintjein találhatók. Az egyéni szint az egyes embert jelenti, a mikroszint a „társadalmi kiscsoportokat”, a makroszint a társadalom egészét formáló intézményeket.

Az emberi tőke egyik alanya maga az egyén. Mint individuum a tőke tulajdonosa, alanya, megtestesítője. Képességeiben, tudásában, pszichikai és testi állapotában hordozója, felhasználója, akkumulálója. „Az emberek ... sokkal nagyobb tőkének a tulajdonosai, mint amennyit felhasználnak. Mint a gazdaság szereplői, az erőforrások saját érdekeiknek legjobban megfelelő elosztási módján munkálkodnak és efelől hoznak döntéseket.” (Schultz, 1990. 33. o.) Az individuum – ezt húzza alá Fre-

* Schultz írja „...amint a gazdasági növekedés egyre nagyobb mértékben függővé válik a használható ismeretanyag fejlődésétől, az ilyen tudást termelő és elosztó intézmények iránti igény is megnövekszik...egy olyan gazdaságban, amelyben a növekedés fokozza az emberek gazdasági értékét, számos különböző intézmény szolgáltatása iránti kereslet a növekedés e típusánál fogva megváltozik.” (Schultz, 1983. 272. o.)

** „... a gazdasági modernizáció egy olyan típusában, melyben a termelési tevékenységek egyre több magasabb szintű szaktudást követelnek meg, mint tették ezt korábban, és ahol a piaci keresletet e tevékenységek uralják, ott megnő az emberi tőkeberuházások megtérülésének rátája.” (Uo. 161. o.)

eman is idézett véleményében – az emberi tőke viszonyainak racionális alanya, aki döntéseiben a gazdasági kalkulativitás szabályai szerint mérlegeli a tőke beruházások – általa feltárt – alternatíváit.⁴⁾

Az individuum emberi tőkéje (függetlenül attól, hogy az egyén milyen szerepben jelenik meg a gazdaságban) nem homogén, a szocializáció személyi és társadalmi körülményeinek, a gazdaság rendszerének függvényében tagozódik. A heterogenitás bizonyítéka egyfelől, hogy e tőke különböző gazdasági célok megvalósítására alkalmas (termelés/fogyasztás), másfelől, hogy e tőkéhez szolgáltatások sokfélesége kapcsolható. (Schultz, 1983. 180. o.)

Az emberi tőke mikroszintű alanyai a család és a vállalkozás. „A család komplex biológiai, társadalmi, jogi és gazdasági entitás. A család maga is gazdasági döntéseket hoz, holott a családok hatókörébe a gazdaságnak csak szűk területe tartozik ... A család nem passzív jelenség, és nem gazdasági robot.” (Schultz, 1990. 184. o.) A család mint az emberi tőke alanya más minőségű döntéseket hoz, mint a családot alkotó individuumok. Az emberi tőke számos problémája, de az „(emberi tőke – Gy. T.) egész élet alatti felhalmozása (is) eldönthető a családi körön belül – véli Becker – a férj vagy feleség elhatározásával, ám a gyerekek egymás közötti kapcsolatának (interakciójának) hatását sem lehet kizárni...” (Becker, 1975. 71. o.)*

Schultz szerint azokban a családi döntésekben, ahol a gyerekek iskolájáról, a továbbtanulás formájáról, módjáról döntenek, ugyanúgy érvényesül a gazdasági ésszerűség, mint más gazdasági döntésekben. A döntés színtere az emberi tőke kollektív tulajdonosaként a család, ám ettől függetlenül a családi elhatározás a család tagjainak egyéni preferenciáit, motivációt, gazdasági érdekeit is figyelembe veszi.

E törvényszerűségek az emberi tőke családon belüli működésének más területein is megfigyelhetők. A feleség munkába állását például a család szociális státusa (jövedelmének nagysága) befolyásolja, s mint ilyen nemigen mérlegelhető. A konkrét döntés azonban a családi háztartás bevételi és kiadási oldalának, a pótlólagos nevelési költségeknek, a gyerekek fejlődési (nevelési) problémáinak, a férj keresetének, a feleség életkorának számbavétele alapján születik meg. A családi elhatározás alapja egy tudatos helyzetértelmezés, ahol a problémáknak nem csupán pénzügyi szempontú racionális értelmezésére (mi történik a gyerekekkel a munkavállalás esetében, milyen előnyök/hátrányok származnak például egy „idegen” nevelő – óvónő, gondozó – közreműködéséből) kerül sor.

A család tehát az emberi tőke kollektív tulajdonosa. Racionális döntésekkel, gazdasági és társadalmi viszonyok befolyásolásával tagjai és saját (családi, így kollektív) emberi tőkéjét gyarapítja, felhalmozza, megőrzi és az új generációknak átadja. A család társadalmi intézmény, ezért társadalmi státusa befolyásolja tagjainak az emberi tőke működtetésével kapcsolatos lehetőségeit. „Az alacsony jövedelmű és általában rossz egészségügyi helyzetű családokból származó tanulók általában nem képesek ... felvenni annyi hitelt a tőkepiacon, amennyivel képzésüket »finanszírozhatják«” – mutatott rá Schultz a családban létrejövő emberi tőke társadalmi újratelmesítésének korlátjára. (Schultz, 1983. 167. o.)

A család tehát, jóllehet az iparosítás – visszautalunk itt Raymond Aron elemzésére – leválasztotta az ipari termelés szervezett intézményesített formáiról, gazdasági

* Az emberi tőke képződésének kérdését a családban – írja Schultz – meg lehet úgy is közelíteni, „mint a háztartás termelési tevékenységének egy részét, és egyúttal meg lehet határozni a szükségletkielégítésnek azokat a módjait is, amelyeket ez a család számára a fogyasztásban biztosít”. (Schultz, 1983. 215. o.)

szerepét nem vesztette el, mivel az emberi tőke újratermelésének egyik színterévé vált.

Az emberi tőke másik mikroszintű kollektív alanya a *vállalkozás*. A vállalkozások az emberi tőke beruházásaiban, hasznainak intenzív felhasználásában, valamint az emberi tőke regenerációjában egyaránt érdekeltek. Ezért e funkciókra specializálva sajátos intézmények, szervezetek, normák és szabályok jöttek létre a vállalkozói szférában. Az emberi tőke intézményes viszonyainak egy része csakis a vállalatoknál alakulhatott ki (pl. vállalati továbbképzés), más részük (pl. bér) az emberi tőke felhalmozása vagy az emberi tőkébe való beruházás más formáiban játszhat – közvetlen vagy közvetett – szerepet. E helyzetet tükrözi, hogy az utóbbi években a vállalatok, vállalkozások az emberi tőke növelése érdekében egyre több eszközt – pénzt vagy egyéb erőforrást – koncentráltak. Ennek köszönhetően jött létre a „vállalati szociálpolitika”, alakultak ki a vállalati egészségügyi szolgáltatások, amelyek a vállalkozásokban koncentrált emberi tőke mennyiségének és minőségének fejlesztésével az emberi tőke hatékony társadalmi működését is elősegítették.

A makrotársadalmi szint emberitőke-alanyai a *társadalmi intézmények*.⁵⁾ Egy részük az emberi tőke működtetésére szakosodott (oktatási, egészségügyi hálózat), más részük csak az emberi tőke körforgásában – mint más társadalmi funkciókat ellátó szervezet (pl. állami igazgatás) – vesz részt.

Az emberi tőke termelésének, akkumulációjának, felhasználásának, megújításának számos intézményéről tudunk. Közülük néhány működése – így például az egyetemeké – hosszabb időre nyúlik vissza, néhányuk egészen új (pl. egészség- és betegbiztosítási rendszerek). Kialakulásukat, fejlődésüket, konkrét felépítésüket befolyásolták a velük szemben támasztott társadalmi követelmények. Számos elvárás (pl. humanitás az egészségügyi szervezetekben) maga is az emberi tőke felhalmozása során fogalmazódott meg.

Az emberek gazdasági értékének növekedése elementáris kihívást jelentett az intézmények számára. A kihívás megválaszolása során az intézményeknek nemcsak reakcióidejük lassúságát, nehézkes alkalmazkodási stratégiájukat kellett felszámolniuk, hanem belső szerkezetüket is meg kellett változtatniuk. E reformok ellenére az intézményeknek az emberi tőke működése során felmerülő igényekhez való adaptációja még mindig a kívánatos szint alatt marad.

Az alkalmazkodás nehézségeinek egyik oka az intézmények multifunkcionalitása, hiszen feladataik az egyszerű szolgáltatástól kezdve a komplex, csak a társadalmi időben és térben észlelhető tevékenységig terjednek ki.

Az intézmények – mint cselekvési szabályok teremtoi (Schultz, 1983. 264. o.) – önálló társadalmi szereplőként az emberi tőkére vonatkozó társadalmi viszonyok hordozói. Önállóságukat a társadalomban/tól szervezeti, bürokratikus elkülönülésük biztosítja. A szervezeti önállóság bázisán kialakuló bürokratikus önállóságuk befolyásolja gazdasági szerepüket, hatékony, kalkulatív működésüket. E tényezők is közreműködnek – a multifunkcionalitás mellett – az adaptációs képességek zavarában.

A makrotársadalmi szereplők számos konfliktust vívnak meg az emberi tőke többi szereplőivel, s e konfliktusok gyakran jelentős változásokhoz vezetnek. Ily módon került sor a felsőoktatási rendszerek nyugat-európai reformjaira (Becker, 1975), de társadalmi nyomás hívta életre a tudományos információk rendszerezett formájú terjesztését is. Az emberi tőkébe való beruházásoknak a technológiai fejlődést elősegítő vagy a termelékenységét fellendítő hatása (Griliches, 1988) pedig az

emberi tőke szereplőinek – kutatóintézetek, vállalkozások – bonyolult, ellentmondásokkal terhes kapcsolatában formálódik, illetve formálódott.

II.1.3. Az emberi tőke fogalma

Az *emberi tőke fogalmának* meghatározása során először az emberi tőke és a – közgazdaságtan által sokáig hagyományosan nem termelő szektornak tekintett – fogyasztás kapcsolatát vesszük szemügyre. „Mindannak, amit fogyasztásnak tekintünk, jó része az emberi tőkébe való beruházást jelenti. Az oktatásra, egészségügyre fordított közvetlen kiadások, a belső vándorlás, amelynek célja a jobb munkaalkalmak megszerzése, világos példák erre.” (Schultz, 1983. 49. o.) E beruházások közé számít a gyerekeknevelés, a táplálás, a ruházás, a lakás, az orvosi szolgáltatások és a saját időfelhasználás. (Uo. 292. o.)

A beruházások „növelik az ember szerzett képességeinek értéktermelő képességét” (uo. 41. o.) mondja Schultz.

A fogyasztás tehát az emberi tőke „előállítási helye”, termelése, ezért azok a társadalmi intézmények, melyek e folyamatokban részt vesznek, „*emberi tőkét termelő intézmények*”. (Uo. 267. o.)

Az emberi tőke fogalmának egyik legfontosabb eleme tehát az emberi tőke „*intézményesített újratermelése*”. A társadalom cselekvő alanyai e folyamatban erőforrásokat ruháznak be a termék-előállításához közvetlenül nem kapcsolódó társadalmi viszonyokba.

Az emberi tőke *különböző formákban intézményesül*. Típusait matematikai pontossággal nem lehet meghatározni, mivel a tőke dinamikus expanziója során újabb és újabb társadalmi területeket épít be reprodukciós ciklusába. Schultz öt fő kategóriában írta le az emberi tőke területeit.

„1. Az egészségügyi létesítmények és szolgáltatások széles értelemben véve felölelnek minden olyan kiadást, amely az emberek élettartamát, erejét és állóképességét, vitalitását és életképességét befolyásolja;

2. a munka közbeni képzés, beleértve a vállalatok által szervezett régi stílusú tanoncképzést is;

3. a formális, szervezett, elemi, közép- és felsőfokú oktatás;

4. a felnőttképzési programok, amelyeket nem a vállalatok szerveznek, beleértve a mezőgazdasági oktatási programokat;

5. az egyének és családok vándorlása a változó munkalehetőségekhez való alkalmazkodás érdekében.” (Schultz, 1983. 60. o.)

E tipológia valójában csak az oktatás, az egészségügy és a munkaerőpiac emberitőke-viszonyait foglalja össze. Jóllehet a Schultz által bemutatott tipológiát tovább lehetne finomítani; például az oktatás további altípusainak kidolgozásával; mi mégis e három típus mellé – a már ismert szerzőkre támaszkodva – további típusokat sorolunk fel.

Véleményünk szerint az emberi tőke önálló típusának tekinthető a „*társadalmilag szervezett*” kutatás, melyből új tudás, ismeret, know-how fakad, valamint a társadalmi kommunikáció, amelynek működése az emberi tőke allokációját, minőségét határozza meg.

Alex – Schultz tipológiájától nem teljesen függetlenül – az emberi tőke következő formáit adja meg: A „felfedező”, a „megújító”, az „elterjesztő”, a „változtató” és a „támogató” tőke.

A *felfedező tőke (inventive capital)* elsődleges forrása az emberi tőke minden típusának. Főbb funkciói: új tudás felfedezése, a tudás folyamatos gyarapítása, az időtényezőnek – mint gazdasági értéknek – (újra)formálása, a tudást eredményező tevékenységek jelentőségének fokozása.

A *megújító tőke (innovative capital)* a fizikai tőkén (és) a technológiai változásokon keresztül hat. Alapja az új tudás, de az innovációs folyamat maga már nem olyan szabad keretek között fut, mint az új tudás felfedezése. Az innovatív tőke a tudomány szabályaihoz, kereteihez kötődik.

Az *elterjesztő tőke (disseminative capital)* a tudást a formális és nem formális, szervezett és nem szervezett oktatási és képzési intézmények között osztja el. Kapcsolatban áll a gazdasággal, mivel a szakképzések, tanfolyamok, továbbképzések beépültek a gazdasági termelékenységet meghatározó folyamatokba.

A *változtató tőke (transformative capital)* a gazdasági termelésben működik. Más termelési inputtal együtt az előállított javakban, szolgáltatásokban közvetlenül megjelenik. Mind a nyereségképzés, mind a felhasználás területén megtalálható, s lehet specializált vagy általános (tudás). Közreműködik a GDP előállításában. Társadalmi hatása széles, mivel társadalmi kapcsolatok sokasága fűződik hozzá. Így például az ipari partnerek tárgyalási tudása, konfliktusélező vagy -tompító magatartása függ e tőke növekedésétől, illetve csökkenésétől.

A *támogató tőke (supportive capital)* az emberi tőke olyan formája, mely közvetlenül nem a termelési folyamatban hat, de közvetetten elősegíti magának a termelési folyamatnak a hatékonyságát. Ide tartozik a háziasszonyok azon emberi tőkéje, mellyel férjük munka utáni regenerációs lehetőségét biztosítják; a tanulás meg nem fizetett különböző formái (pl. idegen nyelv tanulása); vagy az ún. szabadidő-tevékenységek (pl. zenehallgatás). E tőkeforma központja a *család*, ahol a munkaerő újratermelése történik.

Az emberi tőke tehát különböző önálló formákban (rendszerszerűen) szerveződve, különböző társadalmi alanyokhoz–viszonyokhoz kötődve működik. Tőkeként nem független a társadalomtól, mivel a gazdaságon belüli strukturálódását a társadalmi viszonyok alakítják.

II.1.4. Az emberi tőke strukturálódási formái

II.1.4.1. Az oktatás

Az oktatás emberi tőke jellegéhez nem fér semmi kétség. Az elméleti problémák a fogalmakkal kapcsolatosak, azaz az oktatás, a képzés, a műveltség meghatározása körüli vitákban keletkeztek. A vitákra most még nem térve ki, az oktatást a következőképpen definiálhatjuk.

Oktatás az emberi tőke képződésének, felhalmozásának és használatának olyan formája, amely a társadalmi intézmények és a társadalmi kapcsolatok struktúráiban működik. Mechanizmusai, intézményes vagy nem intézményes csatornái az emberi tőke formáinak elosztását (információ, tudás, ismeret) végzik.

Az oktatás számos formája ismert. Az alap-, a közép- és a felsőoktatás emberi tőkeként megjelenő viszonyait, ezek társadalmi, gazdasági fejlődésre gyakorolt hatását az oktatási rendszert elemző tanulmányok bemutatták. Az oktatás általunk kialakított fogalmába tartozik a szakképzés (összes lehetséges típusa), a különböző munkahelyi betanítások, átképzések és tanfolyamok (Becker, 1975). Az oktatás mint emberi tőke különböző társadalmi szinteken, más és más társadalmi folyamatok révén válik „jövőbeli szükségletkielégítés vagy kereslet” Schultz forrásává. Tőkeként „*hasonlít a lakásokba, gépkocsikba vagy hűtőszekrényekbe fektetett beruházásokhoz*”. (Schultz) Szolgálhatja a pillanatnyi vagy távoli fogyasztást, de felhalmozva különböző időben és gazdasági feltételek között kalkulálható többletjövedelem megszerzését is lehetővé teheti. E lehetőség realizálódott akkor, amikor az oktatás második világháború utáni fejlődése megváltoztatta a „jövedelmek személyi eloszlását”.

Az oktatás hatására a társadalmi státuszrendszerek átrendeződhetnek, ami vagy a társadalmi mobilitás pályáinak, vagy a (munkahelyi) szervezeti struktúráknak az átalakulásában csapódik le.

Az oktatás fejlesztése, beruházási mértékének növelése nemcsak közvetlenül az emberi tőke szereplőinek társadalmi helyzetében okoz változásokat. A tovagyrúzó hatások között kell megemlíteni a technológia (technikai) fejlődését, a társadalmi motivációs rendszer átalakulását, a képzettség presztízisének emelkedését, a generációs életesélyek megváltozását, a munkatevékenységek (foglalkozások) társadalmi mércéinek (értékelésének) eltolódását, a társadalmi flexibilitás magasabb fokának megjelenését, a jólét érdekében kifejtett aktivitás növekedését. (Blaug, 1987. 39. o.)

A legfontosabb következmény azonban gazdasági. A második világháborút követő gazdasági fejlődés, a termelési szerkezet radikális átalakulása nem következett volna be az oktatás rendszerének, tartalmának, társadalmi környezetének átalakítása nélkül. (Firestone, 1969) Az oktatás kettős szerepet töltött be, egyfelől a munkaerő szakmai ismereteit növelte, másfelől a gazdasági döntések és a gazdaságra vonatkozó társadalmi tudások „racionalizációjának” fokát emelte. (Lewis, 1969. 157. o.) A szakmai képzés fejlődése nemcsak a specializált ismeretek egyre nagyobb tömegű átadását jelentette, hanem egy olyan „metafizikai tudás” (Schumacher) közvetítését is, amely a gazdasági tevékenységek társadalmi következményeinek feldolgozását, elemzését, követését szolgálja. Az egyes szakoktatási formák – például a vállalati továbbképzések – gazdasági haszna is az „általános szakmai képzettség” (Becker, 1975) kifejlesztésében ragadható meg.

II.1.4.2. Az egészség

Az egészség emberi tőke jellege – jóllehet az emberitőke-elemzések kissé mostohán bántak kutatásával – szintén evidens. „*Az emberi tőke elmélete az egészségi állapotot állományként, vagyis »egészségtőkeként« kezeli, a gazdasághoz való hozzájárulását pedig mint az egészség szolgáltatását.*” – írja Schultz (1983. 292. o.) Az egészség, mint emberi tőke, részben öröklődik, részben azonban társadalmi beruházásként gyarapítható.

A beruházás a modern társadalomban nem pusztán az egyes ember, hanem az emberi tőke összes alanya által történik. Az intézmények, a szolgáltató- és a gondozóhálózatok, a vállalatok és állami szervezetek így járulnak hozzá az egészségtőke gyarapodásához. Az egészség emberi tőkeként történő felhalmozása mögött az áll,

hogy az „egészség, ugyanúgy, mint ahogy az oktatás, felfogható közvetítőeszközként, a termelés produktív erőforrásának, olyanak, amelyet a jövő gazdasága is használni fog...”. (Alex, 1963. 32. o.)

Az egészség mint emberi tőke kumulatív. Felhalmozódása generációk alatt megy végbe, s függ a táplálkozástól, az életkörülményektől és az egészségre vonatkozó ismeretek társadalmi eloszlásától. Az egészségi állapot és a tudásviszonyok között sokoldalú összefüggést találunk. Az elemzések szerint a fejlettebb tudásviszonyok jobb egészségi állapottal járnak együtt. De említésre méltó az az álláspont is, amely szerint a tudás magasabb szintű elsajátítása csakis tökéletes egészségi állapotban lehetséges.

Az egészség emberi tőkeként a munkaerő gazdasági produktivitását is befolyásolja. A személyiség fizikai és szellemi felépítése, az emberi élet egyedi – és statisztikai – hossza, a különböző betegségekkel és fertőzésekkel szembeni ellenálló képesség mind olyan tényezők, amelyek kihatnak az ember teljesítőképességére. (Alex, 1963. 36.–43. o.) Az emberi egészség „egyensúlyi állapot”, amit – a produktivitás miatt – naponta fenn kell tartani. Ezért az egészségbe a fogyasztás révén folytonosan be kell ruházni. Az egészség mint emberi tőke a fogyasztással gyarapodik, így beruházási ciklusai az emberi tőke egyéb formáihoz viszonyítva rövidebbek.

II.1.4.3. Az információ

Modern társadalmakban különösen nagy szervezetek munkálkodnak az információ előállításán és terjesztésén. Az információ felhalmozható, monopolizálható, elosztható, termelhető, a társadalom alrendszereiben felhasználható, a gazdaságban nyereséggel működtethető. Mint az emberi tőke egyik típusába, az információ termelésébe is emberi és nem emberi tőkét kell beruházni. Az információ és a tudás határvonalai elmosódnak, ám a tudás információ nélkül elképzelhetetlen.

Az információk adott bázisán a társadalom különböző tevékenységi rendszereire vonatkozó „tudásosztályok” alakulnak ki. Így például „a tudás gyakorlati rendszere” (szakmai, üzleti, munka, politikai, háztartási tudások), a „tudás elméleti típusa” (a tudomány, a kultúra, a szabályok ismerete), a „társadalmi érintkezés tudása” (a mindennapi együttélés során az információkövetítés és a kommunikáció), a „spirituális tudás” (Istenre vagy a nem e világi dolgokra vonatkozó tudás), „nem kívánt tudás” (az érdeklődési körön kívül megszerzett vagy elsajátított információ). (Machlup, 1980. 108. o.)

Az információ az emberi és a fizikai tőkét egyaránt gyarapítja, ám a fizikai tőke növekedését az emberi tőke strukturálódási formáin (pl. oktatás) keresztül váltja ki. Az emberi tőke formáinak minősége – az oktatás színvonala, az egészségi állapot szintje – meghatározzák az információ-előállítás lehetőségeit. Ugyanakkor a fizikai tőke gyarapodása is (új kutatási eszközök felfedezése) hozzájárul az információelőállítás fejlődéséhez, akár úgy, mint az új (kutatandó) problémák felvetése.

Az információ az emberi tőke különböző alanyai termelik eltérő lehetőségekkel és más-más bázison. Schultz az állami és nem állami egyetemek, intézmények, magán- és alapítványi kutatások hálózatát mutatja be. (Schultz, 1983. 32. o.) A nem kifejezetten gazdasági célú kutatások (ún. nonprofit kutatások) sem semlegesek a gazdaság iránt, hiszen eredményeik előbb vagy utóbb megjelennek a gazdasággal

összefüggő tevékenységek területein. A társadalmi fejlődés során mára az információ előállítására önmaga is a gazdaság részévé vált, s nemcsak új ágazatok alapja, hanem új gazdasági növekedés kiindulópontja is lett (számítástechnika).

II.1.4.4. A munkaerő-piaci információ

A munkaerő-piaci információk megszerzésére fordított energiát a kutatások ugyanúgy az emberitőke-beruházások részének tekintik, mint az oktatásban való részvételt. Ha a munkások – mutat rá *Becker* – beruháznak azért, hogy a számukra megfelelő módon és időben tudomást szerezzenek az álláslehetőségekről, avagy kapcsolatokat építsenek ki a munkaközvetítőben, annak éppolyan a hatása, mintha a képzésbe ruháztak volna be. (*Becker, 1975. 39. o.*) A munkaerő-piaci információk korrektségétől az emberi tőke felhalmozása, működése, használata és jövedelmezősége függ, mivel az információk közvetlenül vagy közvetve a munkavállaló által birtokolt emberi tőke konvertálásának, annak jövedelemre való cserélésének esélyeiről árulkodnak. A munkaerő-piaci információk megszerzésekor a „homo oeconomicus” természetes magatartásáról, racionális kalkulációiról van tehát szó.*

A munkaerő-piaci információ megszerzése az emberi tőke reprodukciós és akkumulációs lehetőségeit meghatározó beruházás. Az információk nemcsak a bérekről, és a munkakörülményekről, hanem – mint *Blaug* írja – az emberi tőke más formáinak (oktatás, szakmastruktúra, jövedelem-képzettségi arányok) trendjeiről is tájékoztatnak. Minthogy az emberi tőke középpontjában az emberi idő értékének növekedése áll, (*Schultz, 1990. 126. o.*), a szabadidő és munkaidő, a bérek és munkafeladatok viszonyáról szóló munkaerő-piaci információk közvetlenül jelzik az emberi idő-tőke társadalmi értékét. Mércék, melyekhez az egyéni döntésekben, családi beruházásokban igazodni lehet. A mércék ismerete olyan tudás, amely egyaránt szolgálhat a közvetlen munkavállalói döntések alapjául és az emberi tőke más típusú felhalmozásának kiindulópontjául.

A munkaerőpiac mint az emberi tőke elosztásának egyik intézményrendszere részese az emberi tőke gazdasági-társadalmi ciklusának. A szakmai képességek és tudások, a munkaerőpiacra keresztül válnak a gazdaság részévé. Intézményei – a társadalmi viszonyok sajátos struktúrájaként – e transzformációs folyamat főbb paramétereit önállóan is meghatározhatják. Ezek alapján bizonyos képességek és tudások a tranzakciók köréből kiiktatódnak, vagy felhalmozódási folyamatuk leblokkolódik.

A munkaerőpiac és az emberi tőke alanyainak köre átfedi egymást, hiszen a munkaerőpiac az emberi tőke szereplőinek „társadalmi konstrukciója”. Ez a magyarázata annak, hogy a nagyértékű emberi tőkével rendelkező társadalmi csoportok monopolizálhatják a munkaerőpiacot, illetve az emberi tőke intézményes alanyai a

* „...az emberek maguk a legkülönbébb módon költenek nemcsak a pillanatnyi élvezet, hanem távolabbi anyagi és nem anyagi előnyök kedvéért is. A legtöbb kiadás az egészség megőrzése, a legnagyobb önkéntesség a pótlólagos oktatás, a legtöbb időráfordítás a munkakeresés (amelynek során az első adandó állásajánlat elfogadása helyett a lehető legmagasabb fizetéssel járó ajánlatig kívánnak) területein található. A legtöbb befektetett információ a munkalehetőségek megismerését, a legfőbb mobilitás a kedvező foglalkoztatási körülmények elérését szolgálja. A legfőbb döntés viszont az alacsony bérezésű munka kedvező tanulási lehetőségeivel – illetve a magas fizetéssel járó, perspektíva nélküli munka között található.” (*Blaug, 1987. 102. o.*)

munkaerőpiac működését saját társadalmi normáiknak (bürokratikus szabályok) megfelelően befolyásolhatják. A diszkriminációs mechanizmusok az emberi tőke akkumulációját, reprodukciós ciklusát súlyos redundanciával terhelhetik meg.

„...a csekély szakképzettséggel rendelkező munkások kevesebb tájékozottsághoz jutnak hozzá a munkalehetőségekkel kapcsolatban, mint a magas szakképzettséggel rendelkezők, és a magasabb szakképzettségeknél erőteljesebb munkaerőpiaci megkülönböztetés érvényesül a színes bőrű dolgozók kárára” – írja erről Schultz. (Schultz, 1983. 275. o.)

II.1.5. Az emberi és a nem emberi tőke

II.1.5.1. Azonosságok

Az emberi tőke *TŐKE* –, mondja Schultz –, mert tőkeként viselkedik. „A képzettség az emberi tőke egyik formája. Emberi, mivel az ember részévé válik, és tőke, mert jövőbeli szükségletkielégítés vagy kereset – vagy mindkettő – forrása.” (Schultz, 1983. 178. o.)

Az emberi tőke a gazdasági növekedés egyik alapja, a felhalmozás bázisa. (Hagen, 1975. 308. o.) Az emberi tőke néhány területen a fizikai tőkéhez hasonlóan működik.

1. Az emberi tőke is „érintkezésbe kerül” (Schultz, 1983. 60. o.) a *PIACCAL*. Gazdasági értékét, az általa hajtott hasznok nagyságát a piaci viszonyok alapján lehet meghatározni. A piac közreműködik elosztásában, felhalmozásában, át- és eladásában. Alanyai a piac szereplői, akik a piaci viselkedés szabályai szerint lépnek egymással kapcsolatba. Az emberi tőke fogalma a piaci gazdaságokhoz kötődik. Egy rabszolga vagy egy jobbágy esetében nem beszélhetünk emberi tőkéről, mivel nem diszponál azok felett a társadalmi folyamatok felett, melyek képességének, tudásának, szellemi és fizikai állapotának tőkésítését lehetővé teszik.

2. Az emberi tőke piaci karakteréből következik, hogy tulajdonosa a tőkét a piaci logika alapján működteti. Az emberi tőkébe beruház, előnyök (profit) megszerzése végett hasznosítja (eladja, működteti, szolgáltat). Az emberi tőke állománya „beruházás jellegű tevékenységek révén fejleszthető”. (Schultz, 1983. 85. o.) E beruházások nagysága az elmúlt években-évtizedekben – ahogy Schultz fogalmazott – „egyáltalán nem bizonyult jelentéktelennek”. A beruházási mérlegelés – mint a haszon, a költség, a befektetés arányainak egy jelen-jövő dimenzióban történő kalkulálása – az oktatási, tanulási döntésekben, a szabadidős tevékenységek kiválasztásában éppúgy megragadható, mint az egyes iskolákba történő beiratkozás költségeinek számbavételénél. (Például a tanulás által elmaradt kereset családi kalkulációja, pótlásáról való gondoskodás.)

3. Az emberi tőke esetében is kalkulálhatóak a tőke megtérülésének paraméterei. Az emberi tőke működése során a döntések – a fizikai tőkéhez hasonlóan – a beruházás megtérülési rátájához igazodnak. A munkába állás, a munkahely és munkakör kiválasztása, a munkahelyi oktatási formákban való részvétel stb. kérdései az emberi tőkébe befektetett beruházások hozamának, megtérülésének alternatívái. (Schultz, 1983. 187. o.)

Az emberi tőkére is jellemzőek a költség, a hozam, a nyereség és a haszon mutatói, amelyek a fizikai tőkééhez hasonló módszerekkel kiszámolhatóak.

II.1.5.2. Különbségek

Bármennyire paradoxonnak tűnik is, a fő különbség a fizikai és az emberi tőke között az emberi tőke *EMBERI* jellege. Az emberi tőke az emberhez kötődik, annak fizikai halálával egy része elvész. Mint képesség vagy tudás az egyes emberről leválasztott formában (tőle külön) nem adható el, és csak az egész ember „használatával” együtt működtethető. Minősége, amortizációs ideje, beruházási trendjei ezért speciális szabályoknak engedelmesskednek.

1. A beruházások számos jellemzője különbözik a fizikai tőkébe történő beruházásoktól. Az emberi tőke esetében a rövid, hosszú és középtávú beruházások között éles határvonalat kell húznunk, hiszen az élet elemi feltételeit (pl. táplálkozás) és a munkaerő hosszú távú (egészen a nyugállományig terjedő) szolgáltatásait biztosító beruházások természete között jelentős eltérések vannak. Különbség tapasztalható a beruházások ciklusa, formája, üteme, költsége, hozama, megtérülése között is. Az emberitőke-beruházások legfőbb formája a fogyasztás (*Schultz, 1983. 49. o.*), mely jelentősen eltér a fizikai- (nem emberi) tőke-beruházások formáitól (például a reklám és/vagy a modern tömegkommunikáció befolyása alatt áll).

2. Az emberitőke-beruházások ciklusa a fizikai tőkéénél hosszabb lehet. Az emberitőke-beruházások trendjei gyakran húsz-harminc év alatt változnak meg, de nem zárható ki az sem, hogy csak generációk múlva hoznak hasznot. (Például az iskolatípusok preferenciaváltozása, illetve népegészségügyi beruházások.) A hosszabb ciklus tényéből következik, hogy a tudatos változásokhoz szükséges idő is nagyobb.

Az emberitőke-beruházások ciklusai kumulatívak. Egyfelől minden egyes ember oktatási, egészségi (emberi) tőkéje az emberi élettartamon belül kumulatív módon felhalmozódhat – a tőkeformák esetleg interferálhatnak –, másfelől a generációk között is fennáll a kumulativitás jelensége. A generációk emberi tőkéjének „összeadódása” emeli át az emberi tőkét az egyedi emberi létből az emberi létezés (*Jánosy, 1975*) síkjára. E tulajdonsága teszi „társadalmivá”, azaz örökölhetővé és az új nemzedékek által elsajátíthatóvá is.

3. Az emberi tőke elavulásának szabályai is eltérnek a nem emberi tőkétől. *„E tőke élettartamának felső határa az egyén hátralevő élettartama, miután befejezte a formális oktatásban való részvételt”* – fogalmaz *Schultz* az oktatási tőkével kapcsolatosan. (*Schultz, 1983. 180. o.*) Az élettartam átlagos növekedése csökkentheti az egyéni életkor növekedésével egyébként bekövetkező értékcsökkenés ütemét. Ez az oka annak, hogy az emberi tőke szereplői beruházási döntéseik meghozatalakor számításba veszik a főbb demográfiai folyamatokat is. Másképpen fogalmazva, az emberi tőke amortizációja miatt sem mindegy, hogy mennyi a születéskor várható élettartam, vagy miképpen alakul a mortalitás rátája. Amennyiben a mutatók – vagy a róluk kialakított tapasztalatok – kedvezőtlenek, könnyen elmaradhatnak az emberitőke-beruházások.

A tőke elavulásának másik formája, ha az emberi tőkét „nem használják”. Amíg a nem emberi tőkénél a használatonkívüliség – egy pillanatra figyelmen kívül hagyva a technológiai fejlődést – alig befolyásolja a tőke haszonkulcsait (sőt mint „állagmegóvás” növelheti is azt), addig az emberi tőke „parlagon hevertetése” a tőke

elavulását, állapotának romlását idézi elő. A legnagyobb veszély kétségkívül a munkanélküliség. „Az emberi tőke minősége romlik, ha kihasználatlanul áll, mert a munkanélküliség rontja a munkások megszerzett szakképzettségét. A keresetcsökkenést megfelelő segélyezéssel át lehet hidalni, de ettől a munkanélküliség még kiveti a maga adóját az emberi tőkére.” (Schultz, 1983. 67. o.)

Az emberi tőkébe, azért, hogy avulását megakadályozzuk, folyamatosan kell beruházni. A formális oktatás befejezése után a munkahelyi képzés, majd az esetleges átképzések jelentik e szükséges (pótlólagos) beruházásokat. Léteznek azonban olyan befektetések is, amelyek az emberi lét végéig szükségesek, s amelyekről lemondani a gazdasági teljesítőképesség hanyatlása után sem ajánlatos. Enni, inni, aludni általában tovább kell, mint tanfolyamokra járni.

4. Az emberi tőke növekedési üteme az utóbbi évtizedekben a fizikai tőkénél gyorsabb volt. Erre mind Jánosy, mind Schultz felhívták a figyelmet. Schultz szerint amíg 1900 és 1957 között az újratermelhető nem emberi vagyon négy és félszeresére nőtt, addig a munkaerő képzettségállománya nyolc és félszeresére. (Schultz, 1983. 150. o.) A fáziseltolódás oly nagy, hogy ma már a fizikai tőke korlátozza az emberi tőke és ezzel együtt a gazdasági növekedés ütemét.

Az emberi tőke fejlesztésének elmaradása miatt a gazdaság kemény növekedési korlátokba ütközhet. „Egyszerűen nem lehet learatni a korszerű mezőgazdaság és a korszerű ipar gyümölcseit anélkül, hogy előzőleg nagyméretű beruházásokat végeznénk az emberi tőkébe.” (Uo. 70. o.)

5. Az emberi tőke a társadalmi viszonyok függvényében változik. Sorsát egy olyan trend alakítja, melynek két végpontja, szélsőértéke az egyenlőség és az egyenlőtlenség társadalmi normája.

„Az egy dolgozóra jutó képzettség-növekedés, (azaz – Gy. T.) ... a képzettségbe való beruházás növekedése a nem emberi tőkébe való beruházáshoz viszonyítva növeli az összes keresetet az összes tulajdonból származó jövedelemhez viszonyítva, márpedig a tulajdonból származó jövedelmek elosztása sokkal egyenlőtlenebb, mint a munkából származó személyi kereseteké. Ennélfogva az iskolázásba történő befektetés csökkenti a személyi jövedelemelosztás egyenlőtlenségét.” (Schultz, 1983. 194. o.)

A negatív pólust Schultz a következőképpen jellemzi: „Amikor az emberek gazdasági értéke növekszik, új és jobb lehetőségek birodalmába jutunk. A magán- és társadalmi döntések lehetőségének tartománya kibővül. Ezek természetesen rendkívül kedvező körülmények, ilyeneket a világon csak nagyon kevés ember élvezhet. (Uo. 277. o.)

Az emberi tőke társadalmi érintettsége sokszorosa a fizikai tőkéének. Gondoljunk bizonyos társadalmi csoportoknak – nők, fiatalok, idősebb munkások – az emberi tőkébe való beruházás területén megmutatkozó vagy az emberi tőke használata során adódó egyenlőtlen (esetleg hátrányos) lehetőségeire. A társadalmi egyenlőtlenségek szerkezete így determinálja az emberi tőke felhalmozását, az emberi tőke feletti rendelkezést és az emberi tőke hasznosítását.

A társadalom „konstrukciói” az emberi tőke társadalmi ciklusának alakítói. Az emberi tőke intézményesített formái a gazdasági növekedés eredményeképpen önmaguk is megváltoznak. Nemcsak kapacitásuk nő, feljavul input-output viszonyuk, hanem minőségi változáson is keresztül mennek. Ennek során átvértelődik az elosztott, beruházott tőke preferenciarendszere, vagy megváltoznak működésének sza-

bályai. (Az előbbire jó példa a szakosítás felszámolása a szakképzésben, az utóbbira a felsőoktatás reformja.)

II.2. Az emberi erőforrások

Az emberi erőforrások szociológiai leírása nem könnyű feladat. A nehézségek egyik oka az emberi tőke és az emberi erőforrások fogalmának keveredése. *Schultz* például tanulmányaiban többször említ emberi erőforrást emberi tőke helyett. Az irányzat más képviselőinél is előfordul, hogy az emberi tőke viszonyait elemezve könnyedén átsiklanak az emberi erőforrások területére. Ezekkel ellentétben más szerzők (pl. *Alex*) a két területet határozottan különválasztják, vagy az emberi erőforrásokról mint, az emberi tőke bázisáról szólnak.⁶⁾

A nehézségek másik oka az emberi erőforrások kifejezés gyakorlatközpontúsága. A szóösszetétel mint az ipari üzemek vezetésének egyik típusa terjedt el (*Strategy of Human Resources Development*), és a fogalmon a munkaszervezet emberi viszonyaira összpontosító komplex vezetési gyakorlatot értették.*

A üzemvezetés stratégiáját leképező szűkebb fogalomhasználat mellett egy tágabb, az ipari munka társadalmi viszonyainak összességét magába foglaló felfogással is találkozhatunk. E nézetek szerint az emberi erőforrások fejlesztési stratégiája nem az üzemek belülye, hanem az ember (ipari) társadalmi létét meghatározó viszonyok és kapcsolatok összességének tudatos alakítása. Az egészségügy, az általános és a szakképzés, az ipari kapcsolatok problémái, a szociálpolitika, a technológiafejlődés kérdései, az ember személyiségi konfliktusai és ezek feloldásai egyaránt helyet kapnak a tágabb értelemben felfogott emberierőforrás-fejlesztési stratégiában.

A fogalom használatának ellentmondásos sokszínűsége, egyszerre szűk és tág értelmezése – minden kritika ellenére – az emberi erőforrások szociológiai értelmezésének alapjául szolgálhat. További elemzésünk során éppen erre a sokszínűsége szeretnénk építeni.

II.2.1. Az emberi erőforrások katalógusa

Az emberi erőforrások a következő társadalmi jelenségek:

1. Maga az *ember*. Képességei, tudása, szellemi, fizikai állapota, társadalmilag hasznosítható, illetve társadalmi kapcsolatai révén kialakult tulajdonságai.

2. A *társadalmi mikrokörnyezet emberi kapcsolatai*. A család, illetve a családon belüli emberi viszonyok, a munkahelyen a munkatársakkal kialakított kollektív kapcsolatok (csoportviszonyok) s a mikroszintű szerveződések hálózata.

3. A *társadalom intézményes viszonyai*, amennyiben azok az ember képességeinek, személyiségének kialakulását, fejlődését szolgálják. Az oktatás és képzés rendszere, az egészségügy és a szociális gondoskodás szervezetei, a különböző szocializációs és prevenciós intézmények.

* „A Human Resources Management egy szervezeten belül a nagyobb rendet és az ellenőrzés működését biztosítja. Fenntartja a versenyképes bérszerkezetet és a munkaerő képzettségét, ellenőrzi az élomunka költségeit, és olyan problémákra is reagál, mint például a személyzet túlméretezettsége, a szakszervezetek követelése és a polgári jogok biztosítása.” (Cascio-Awad, 1981. 202. o.)

4. A társadalmi kooperációt és konfliktusfel(meg)oldást biztosító, azt szervező társadalmi szervezetek, intézmények, alakzatok és mozgalmak.

5. Az ember alapvető társadalmi viszonyait meghatározó normák, értékek, tudásstruktúrák, információk és motivációk.

6. A társadalom makroszintjének intézményei, amennyiben ezek működésükkel az ember társadalmi lehetőségeit bővítik, s a jövőre vonatkozó döntések terét tágítják.

Összefoglalva tehát, az emberi erőforrások nem egy-egy társadalmi (cselekvési) alrendszer hatékonyságát, hanem az ember társadalmi, biológiai, történelmi adottságainak, az emberi viszonyok különböző alakzatainak, struktúráinak *össztársadalmi mozgásterét* növelik. Rajtuk keresztül, általuk természetesen nőhet az egyes (sajátos) társadalmi szerveződések cselekvési és intézményes rendszereinek (pl. a gazdaság) teljesítménye, bővíthet kapacitása, ám e folyamatban nem a rendszerkapacitások növekedése a meghatározó elem.

II.2.2. Az emberi erőforrások társadalmi színtere

1. Először az *egyén szintjén* szerveződő erőforrásokat említjük. Az erőforrások egyéni felhalmozása az egyén társadalmi opciós készletének tágulását eredményezi. Az ember társadalmiszerep-készlete minden vonatkozásban bővül, s e gyarapodás nem szűkíthető le az emberi cselekvés egyetlenegy síkjára (viszonyrendszerére) sem. A képesség és tudás fejlődése az egyén társadalmi kapcsolatainak, interakcióinak alakulásától is függ. Minél sokoldalúbb társadalmi kapcsolatok jönnek létre, annál gazdagabb a személyiség pszichikus és szociális szerkezete, annál szilárdabb erőforrásainak bázisa.

2. A társadalom *mikroviszonyai*. A különböző mikrostruktúrák – úgymint a család, a munkahely, a baráti (szabadidős) társaságok – az emberi erőforrások fontos szerveződési, felhalmozási, elosztási és felhasználási rendszerei. Az ember e viszonyok közvetlen hatására éli meg társadalmiságát, hiszen számára e kapcsolatok rendszere maga a társadalom.

A mikroviszonyok más-más cselekvési logikát, értékrendszert, norma- és szerepkészletet képviselnek. Sajátos, néha össze nem egyeztethető viselkedési mintákat is közvetíthetnek. Az eltérések, különbségek, ellentmondások kiegyenlítése, kiegyensúlyozásának feladata a különböző mikrovilágokban cselekvő emberre vár. Az, hogy miképpen tudja feladatát elvégezni, függ emberi erőforrásainak minőségétől, színvonalától, készletétől. Erőforrásai azonban a különböző cselekvési logikák között bolyongva, egymástól eltérő értékeket – premisszákat – egyeztetve (követve) növekednek. A mikrovilág referenciái – a cselekvő mások általi (aktív) értékelése, döntéseinek kommentálása, normái megerősítése, elhatározásai visszajelzése – hozzájárulnak az egyén társadalmi viszonyainak értelmezéséhez, kapcsolatai értékeléséhez, választható stratégiáinak gazdagodásához. Az ember önmaga integritását képviselve a mikrovilágok logikáinak egymásba történő átjátszását, normáik átfordítását, egyes értékek semlegesítését, mások megváltozását is előidézhethi.

Az emberi erőforrások „termelésében”, megújulásában a *család* játssza az egyik legfontosabb szerepet. E „(multi)teleologikus centrum” jelentősége abból a tényből ered, hogy az emberi erőforrások családi allokációja már a születéssel, jóval a társadalmi intézmények „beavatkozása” előtt megkezdődik. A család „az emberi erő-

források fejlesztési központja”, mivel a fizikai és mentális állapot, az emberi képességek nagy része, a morális és etikai értékek, az attitűdök, a társadalmi flexibilitás készsége, az ember globális kulturális és civilizációs kapcsolatai a családban formálódnak.

3. A *makrotársadalom* mint az emberi erőforrások fejlesztésének, felhalmozásának pillére, tárháza, készlete említendő. Intézményei révén az emberi erőforrásokba investál, s beruházásai az erőforrások társadalmi, történelmi készlete mellett a biológiai előfeltételeket, azok különböző alakzatait is fejleszti. Bizonyos erőforrás-allokációk csakis a társadalom makroszintjén történhetnek.

A modern társadalmak makroszintű integrációi az emberi erőforrások területén egyre fontosabb szerepet töltenek be. A társadalom „nagy” intézményeinek működése nélkül sem az erőforrások rekonstrukciójára, sem regenerációjára nem lenne esély. Hiányozna az a mechanizmus is, mely az erőforrások működtetésének és felhasználásának tapasztalatait átörökötené. Nélkülük minden bizonnyal az emberi erőforrások tudatos fejlesztési programjai sem születtek volna meg.

II.2.3. Az emberi erőforrások formái

Az emberi erőforrások társadalmi formái a következők:

1. A kutatás és a fejlesztés

Két társadalmi „aktivitás”, a felfedező és az innovatív áll a kutatások és a fejlesztések háttérében. A felfedezés új tudáselemek előállítását és akkumulációját, az innovativitás az új tudás hatékony elterjesztését és felhasználását szolgálja.

2. Az oktatás

Ide tartozik a gyerekek családi – jórészt informális – szocializációja, amely a szülők révén zajlik, és az oktatás intergenerációs mechanizmusaiban ölt alakot.

Az alsó-, a közép- és a felsőfokú formális oktatás is ide sorolható, éppúgy mint a felnőttoktatás projektjei, akár ipari, akár mezőgazdasági programokról van szó.

3. A képzés

A munkahelyi képzés (on-the-job-training) a vállalatok vagy mások által szervezett (esetleg át)képzések említendőek itt, de e csoporthoz tartozik a tanoncoktatás, még akkor is, ha azt a család a szaktudás és szakképzettség szülők általi átadásával végzi.

4. Az egészség és egészségügy

Először a társadalmi egészségügyi szolgáltatások meghatározott köréről kell szót ejteni. A preventív orvosi ellátás, illetve azok az egészségügyi szolgáltatások, amelyek meghosszabbítják az életet vagy/és a munkában töltött éveket. Itt szerepelnek az általános mentális és fizikai állapotot gondozó tevékenységek, intézmények. A különböző intézményeket és szolgáltatásokat a makrotársadalom szereplői szervezik és tartják fenn (kormány, önkormányzatok).

Másodszor a (nem preventív) orvosi ellátás (medical care) minden formája említendő, bárki – vállalat, állam, biztosító – szervezte is azt.

Harmadszor a táplálkozás értendő ide. A táplálkozás szokásai, a vásárolt és a fogyasztott ételek mennyisége, minősége, ezek kalória- és tápanyagtartalma.

Negyedszer az ember természettel szembeni védelmét szolgáló eszközök és magatartási formák együttesét kell megemlíteni. Az öltözködés, a viselet, az emberi teljesítőképességet növelő „külső alakzat” (Goffmann, 1981) „berendezése”.

5. A migrációs formák

Három formát különböztethetünk meg.

A *belső migráció*, amely a munkaalkalmak változására és/vagy egy új gazdasági szituációra adott lehetséges válasz. Legtöbbször a társadalom strukturális változásainak függvényében, a falu és a város közötti munkaerőcseré formájában megy végbe.

A *nemzetközi migráció*, amely az országok között zajlik, s a jobb munkaalkalom és oktatás, illetve a magasabb bér utáni kereslet áll a háttérben.

Végül említést kell tenni a *munkaerő-piaci információt* szolgáltatók elérése érdekében végzett tevékenységről, mint migrációs formáról. A megfelelő munkaerő-piaci információkhoz jutás mellett, hogy a munka magasabb termelékenységét eredményezheti, befolyásolhatja a mobilitási hajlandóságot, az emberi erőforrások újrafelhasználásának mértékét. (Alex, 1963, 15.–16. o.) Így az információt szolgáltató (akár magán, akár állami) fontos szerepet játszik az emberi erőforrások hatékonyságának növekedésében.

Az emberi erőforrások fejlesztéséről e különböző formák együttes fejlesztése esetén beszélhetünk. „A beruházás az emberi erőforrásokba úgy tekintendő, mint a tudás, a képességek és jártasságok keletkezése, átadása, felhasználása integrált rendszerének megváltoztatása, az erőforrások megtestesülésének és ugyanakkor személytelenné válásának (disembodying) folyamata, amelyben az emberbe az ember által ruháznak be.” (Alex, 1963, 49. o.)

II.2.4. Az emberierőforrás-fejlesztések stratégiai

A társadalom különböző területein és a társadalom különböző cselekvői által szervezett fejlesztési programok alapjai az erőforrások helyzetét feltáró kutatások voltak. Nemritkán e kutatások maguk is az erőforrás-fejlesztések stratégiai eszközei közé tartoztak.

Az emberi erőforrások fejlesztésének két nagy területéről, a munkaszervezet és a makrotársadalom reformjairól kell elsősorban beszámolnunk. A munkaszervezetben – a már röviden említett vezetési gyakorlat révén – kialakították az emberi erőforrások fejlesztését legjobban szolgáló üzemi szervezetet, életre hívták a munkakörök és a vezetési egységek új rendszerét. Alapelv lett, hogy „az emberi erőforrásokat fejlesztő részlegnek jut a legösszetettebb szerep a vezetői stratégia (policy) formálásában, az ellenőrzési és kontrollformák kialakításában, illetve magában a szervezeti innovációban”. (Cascio–Awad, 1981. 29. o.)

A szervezeti döntések középpontjában álló vezetőnek olyan személyzeti tervekkel kell rendelkeznie, amelyek hosszú és rövid távra – a várható technológiai, szervezeti, belső/külső változások függvényében – rendelkeznek a személyzet (staff)

képzettségének, szakmai összetételének, az új motivációk életre keltésének – akár személyekre lebontott – stratégiájáról. (Stephens, 1977).*

Az egyéni munkaerőtervet a munkacsoport vagy a kollektíva továbbképzési terveihez kell igazítani. A tervezés során biztosítani kell az egyéni (és) csoportszabadságot, az erőforrás-fejlesztés különböző formái közötti választás lehetőségét.**

Az emberi erőforrások fejlesztésére épülő vezetési stratégia kilépett az ipari üzemeiből és sikeresen alkalmazták más – kifejezetten nem ipari tevékenységek esetében is. Ennek elemzésére visszatérünk, itt csak a stratégiák széles körű elterjedésére szerettük volna felhívni a figyelmet.

Az emberi erőforrások fejlesztésének makrotársadalmi projektjeit a társadalmak robbanásszerű változása hívta életre. A második világháborút követő gazdasági prosperitás következményei hamar megjelentek a munkaerőpiac, a munkaerő-politikák, az egészségügyi tervezés vagy a technológiapolitikák területein. A kihívás oly nagy volt, hogy „a politika csinálásáról szóló hagyományos véleményeket újra kellett gondolni (reinterpretation)” – írja Burack és McNichols. (Miller–Burack–Albrecht, 1980. 21. o.) Ez az újragondolás vezetett el a Human Resources Management társadalmi méretű (nagy) projektjeinek tervezéséhez és megvalósításához. E programok alapelve szerint „az ember a legfontosabb erőforrások egyike, s nem pusztán probléma, költség, vagy valami szükséges rossz”. (Miller–Burack–Albrecht, 1980. 73. o.)

A Human Resources Development (a továbbiakban: HRD) az emberi erőforrások fejlesztésének több típusát foglalta magába. Kutatásokat, technológiai fejlesztő tevékenységet, képzési programokat, az emberi erőforrások gazdasági hasznosításának menedzselését, a családok támogatását, meghatározott szocializációs funkcióik felerősítését, vagy a *Társadalmi Fejlesztési Központok* létrehozását. E központok a programok információs bázisául, dokumentációs műhelyül szolgáltak. (Alex, 1963, 50. o.) A fejlesztő tevékenységek közvetve vagy közvetlenül gazdasági hasznot hajtottak, amely legtöbbször az új típusú tudások gazdasági felhasználásából vagy (közvetett módon) az új technológiai és szervezeti változásokból származott. „A gazdasági fejlődés globális és kulturális kontextusban jön létre, és megköveteli a növekedésről és a változásokról szóló tudás megszerzését és alkalmazását.” (Alex, 1963, 55. o.) A gazdasági növekedés elindításában – ennek értelmében – az önmagát tudatosan (kritikusan) figyelő tudásfelhalmozás is közreműködik.

A programok társadalmi hatása a munkaerő minőségének emelkedésében, értékének – és jövedelmének – növekedésében, a termelékenység megugrásában, a gazdasági növekedés lehetőségeinek kitágulásában, az elosztási rendszerek igazságosabb működésében jelentkezett. Nem lebecsülendő azonban a társadalmi intézmények fejlődése sem, ahol a változások eredményeképpen új értékek, motivációk alakultak ki.

Az emberi erőforrásokat fejlesztő programok eredményei bizonyos ösztársadalmi (kollektív) értékek előtérbe kerülésén szintén megfigyelhetők. Így a „társadalmi biztonság”, a „személyiségi” és „emberi” jogok ismételt deklarációi mellett a „ta-

* „Egy olyan társadalomban, ahol a magas fokú képzettség növekedése a jellemző, a vezetés nem kapcsolódhat úgy a szakemberekhez, mintha azok még mindig tradicionális gyári munkások lennének” (Stephens, 1977. 61. o.)

** „...korunk legnagyobb kihívása a munkával való elégedettség kialakítása, mely a mesteremberek szak tudását és művészetét is szem előtt tartva nem olyan régi követelmény. A csoportmunka, a közös erőfeszítések, az emberi energiák koordinálása példaként szolgált a szellemi foglalkozások hagyományos üzleti területei – a pénzügyi vagy a marketingtevékenységek – számára is.” (Stephens, 1977. 170. o.)

nuláshoz” vagy az „egészséghez” való jog alkotmányos garanciái is megfogalmazódtak.

Összefoglalva: „Mind a második világháború alatt, mind az azt követő években a HRM felerősítette a munkavállalók termelékenységét és a vezetői személyzet rendelkezésre álló kompetenciáját ...Az új technológia- és tudástípusok, valamint a munka emberi aspektusaiban való érdekelttség kialakulása ugyanakkor komplikálttá tette a munkaerő-tervezés feladatait.” (Miller–Burack–Albrecht, 1980. 123. o.)

„A munkaerő (manpower) fejlesztése mindezek miatt a modern társadalom középpontjába került. A társadalom különböző területeinek széles körét foglalja magába, azokat, ahol az összes állampolgár – és nem csak néhány társadalomtudós vagy politikaformáló – valóságos életviszonyai szerveződnek.” (Levithan–Garth–Mangum–Marschall. 1972. 2. o.)

II.3. A társadalmi tőké

A Pierre Bourdieu nevéhez fűződő szociológiai elmélet kiválóan alkalmas a társadalmi kapcsolatok gazdasági értékének és működésének leírására. Jóllehet Bourdieu nézeteit nem szisztematikus rendszerben fejtette ki⁷, mi mégis szeretnénk a társadalmi tőkéről az általa elmondottakat rendszerezett formában összefoglalni.

II.3.1. A szimbolikus tőke

Működésének területe a modern kort megelőző társadalmak. A „premodern” vagy – marxista fogalommal élve – „prekapitalista” társadalmakban minden olyan tevékenység – legyen az szakrális, kölcsönös barátságon nyugvó, avagy művészi –, amely értékkel rendelkezik, azaz gazdaságilag mérhető, a szimbolikus tőke működtetésének, gyarapításának, felhasználásának a formája. A szimbolikus tőke körébe mint vagyona „nem csak a föld és a termelőeszközök tartoznak, hanem a rokonság és a társak is, ...a szövetségek vagy tágabb értelemben, a kapcsolatok épségben megőrzendő és rendszeresen ápolandó hálózata, elkötelezettségek és becsületbeli adósságok örökölt szövevénye, egymást követő nemzedékek során felhalmozott jogok és kötelezettségek tőkéje, támasz, mely hatékonyan mozgósítható...” (Bourdieu, 1978. 389. o.)

A szimbolikus tőke tőkejellegét az alapozza meg, hogy minden a körébe tartozó kapcsolat, viszony, magatartás, tevékenység „gazdasági számításoknak” engedelmeskedik. E számítások érdekek és kalkulációk hálójában történnek, még akkor is, ha a tevékenység látszólag az érdekmentesség „köntösét” ölti magára. Oka a szimbolikus tőkejavarak „ritkasága”, s ebből fakadó keresettségük.

A „primitív gazdaságok” a szimbolikus és a gazdasági tőke „megkülönböztetetlen egységében” léteznek. Szimbolikus és gazdasági tőke egymásra teljes mértékben – maradék nélkül – átválthatóak. A tőke két formája között különbséget csak egy „későbbi kor gazdaságelmélete” (s tegyük hozzá: gazdasági gyakorlata) tesz. A premodern társadalmak cselekvője számára a szimbolikus és a gazdasági tőke differenciálatlan egységben létezik.

A szimbolikus tőke legértékesebb formája a *presztízs*. Könnyen át-, illetve be-cserélhető a legkülönbébb jogokra, szolgáltatásokra és ellenszolgáltatásokra. A presztízs segítségével bizonyos előnyök monopolizálhatók, mások – akár későbbi generációk számára is – megszerezhetők.

A szimbolikus tőke fenntartása, működtetése „komoly munkát” igényel. E fáradás akár a kapcsolatok kiépítésében, akár fenntartásában, akár átalakításában megjelenhet. A szimbolikus tőke beruházásigényes, materiális, és spirituális – vagy akár politikai – javakat kell karbantartásába, növelésébe, mozgatásába befektetni. Legnagyobb beruházás az idő. A befektetett idő jelentősége óriási, mivel „*a szimbolikus munka értéke nem határozható meg a neki szentelt idő mennyiségétől függetlenül*”. (Uo. 391. o.)

A szimbolikus tőke hitel. Előleg, amit csak a „*csoport adhat azoknak, akik a legtöbb anyagi és szimbolikus biztosítékot nyújtják*”. (Uo. 393. o.) A szimbolikus tőkével rendelkezőknek ezért a tőke feletti diszpozíciójukat „állandóan fitogtatni” kell, hiszen e „*reprezentációval*” juthatnak más előnyök, szolgáltatások birtokába. A tőke reprezentációs kényszere „*blöffstratégiát*” is szülhet, ami azonban „*tökéletesen racionális*”. A „*blöffstratégia*” meghatározhatja a „*csereviszonyokat*”, azaz a szimbolikus tőke konvertibilitásának mértékét.

A szimbolikus tőke „*kollektívafüggő*”. Ez alatt azt értjük, hogy az egyének életét közvetlenül szabályozó társadalmi kiscsoport definiálja a tőkejavak társadalmi viszonyait. A presztízsért járó hitel, a „*blöffstratégia*” eredménye, a tranzakciók lebonyolításának szabályai a közösség kontrollja, tradíciói, normái, értékei alapján alakulnak ki.

Az egyes ember szimbolikus tőkejavai (és szabályai) elválaszthatatlanul kötődnek társadalmi (gazdasági) és biológiai létéhez. Olyan axiómák ezek, melyeket a nevelés, a tapasztalatok „*sulykoltak belé*”. A szimbolikus tőke állagát meg kell óvni. Értékét növeli, hogy egyes fomáinak megszerzése életcélá válhat. E törekvések olyan erővel jelentkezhetnek, hogy a szimbolikus tőke társadalmisága elhalványulhat. Ekkor úgy tűnhet, hogy „*a szimbolikus javak értéke magában a dolgok természetében rejlik, az e javak megszerzésére való törekvés pedig az emberek természetében*”. (Uo. 397. o.)

II.3.2. A kulturális tőke

A kulturális tőke a modern társadalmak tőkéje, ahol már intézményes különbségek vannak a gazdasági és a kulturális tőke között. A különböző tőkeformák megjelenése, működése, felhalmozása, átöröklése, szabályozása, más és más társadalmi viszonyok keretei között zajlik. Az átválthatóság lehetősége természetesen fennáll, azonban a tőke egyik formájának birtoklása nem jelenti automatikusan a másik megszerzését. A konvertibilitás folyamata ugyanis intézményesedett, így egyáltalán nem biztos a tőkeformák szinkronitása.

A tőkeformák közös jellemzője, hogy akkumulációs folyamat eredményei. Az akkumuláció teremti meg a tőketulajdonosok és -használók rétegeit. A felhalmozáshoz idő kell, melynek mértéke a különféle tőkeformák szerint alakul. A tőke – minden formája – profitot (hasznot, nyereséget) hoz, s kialakulnak a haszon elosztásának intézményes útjai. A tőkeformák hatalmat hordoznak, a társadalmi intézményekben létező alá-fölérendeltségi viszonyokat.

A kulturális és a gazdasági tőke közötti csere lehetősége azok „korlátozottságából” fakad. A gazdasági tőke például csak azt biztosítja, hogy valaki bizonyos tárgyak (pl. gépek) birtokosa, tulajdonosa legyen. Tulajdona működtetéséhez azonban a gazdasági tőke feletti rendelkezése már kevés. A hiányzó képességeket meg kell vásárolnia a képességek – azaz a kulturális tőke – tulajdonosától. A kulturális tőke tulajdonosai pusztán képességeiket éppúgy nem tudják hasznosítani, mint a gazdasági tőke tulajdonosai gépeiket. Ezért tőkéjük hasznosításának lehetősége után kutatva ők is a piac felé fordulnak. A tőkék tulajdonosainak kölcsönös egymásrautaltsága – kényszerű együttműködésükön túlmenően – a haszon megosztásához – kiegyenlítettebb elosztásához – vezetett. E fejlemények azonban a kulturális tőke tulajdonosai – mint csoport – hatalmának növekedését jelentették. A gazdasági tőke tulajdonosainak ellenstratégiája ezért a kulturális tőke tulajdonosainak megosztása, valamint a konkurenciaviszonyoknak a kulturális tőke tulajdonosaira való intézményes kiterjesztése lett.

A kulturális tőkének Bourdieu három altípusát különbözteti meg: „megszemélyesített”, „tárgyasodott” és „intézményesített” kulturális tőkéről beszél. (Bourdieu, 1983. 185. o.)

A megszemélyesített kulturális tőke „testbe zárt”, s „megtestesítés” (incorporation) eredménye. Az akkumulációs folyamat a képzés (Bourdieu: németül »Bildung«, franciául »culture«, angolul »cultivation«), amely személyorientált és időigényes. A beruházást maga a „kiképezendő” végzi (er bildet sich). A beruházás legtöbbször az idő síkján zajlik, ahol a család „fizeti a képzés számláját”, amelyben biztosítja a beruházónak a szabad idő lehetőségét.

A megszemélyesített kulturális tőke tulajdonosánál a képzés eredményeképpen a személyiség egyes részeiből „képességek” (Habitus) alakulnak ki. Az át-, illetve kialakulás hosszabb és személyes jellegű, így a habitust önmagát nem lehet pénzért megvenni, és kialakításának időtartamát sem lehet lerövidíteni.

A tőke hasznosítása, felhasználása, konvertibilitásának kialakítása nehézségekbe ütközik. A személyhez kötött képességeket, tulajdonságokat ugyanis a személy megvásárlása, szabadságától való megfosztása nélkül kell működtetni (hasznosítani), ami – a tulajdonságok jellege miatt – sokoldalú társadalmi garanciarendszert követel meg. E biztosítékok egyfelől társadalmi, politikai, gazdasági, történeti folyamatok eredményei. Másfelől azonban az egyes konkrét individuális kapcsolatokban (például a konkrét munkaviszonyban) formálódnak, így a garanciák érvényesülése majdnem befolyásolhatatlan.

A kulturális tőke megszemélyesített formája oly mértékben kötődik a személyhez, hogy annak halálával megsemmisül. Arra van csupán esély, hogy a tőke társadalmi relációi átörökhethetők. Biológiai képességekben megtestesült formái azonban sohasem.

A megszemélyesített kulturális tőke piaci akciók révén cserélhető. Sőt olyan piacokra is kivihető – például a házassági piac –, ahova a gazdasági tőke már nem. Cserélhetőségének egyik feltétele, hogy tulajdonosának képessége a ritkaság értékével (Seltenheitswert) rendelkezzen. Ebben az esetben még extraprofit is kasszírozható.

A tőke e formájának társadalmi struktúra-függősége egy másik vonatkozásban is megmutatkozik. Beruházása, felhalmozása – láttuk – időigényes. A beruházáshoz szükséges időt azonban csak az olyan családokban tudják biztosítani a gyerekeknek, ahol a család nincs alávetve a gazdaság, a megélhetés kényszereinek. Csak ekkor

nincs a gyerekek munkaidejére szükség, és csak ebben az esetben garantálható számukra az akkumulációs időtartam.

A *tárgyasodott kulturális tőke* a tulajdonságok és képességek olyan sorozata, amely kilép a személyiség hatóköréből, és anyagi objektumokban, tárgyakban (szobrokban, festményekben, könyvekben, zeneműben) átruházhatóvá, mások számára hozzáférhetővé válik. Átruházható, vagy mint jogi örökség tulajdona továbbadható (pl. képgyűjtemény), ám maguk a tárgyasodást létrehozó képességek – mivel azok a megszemélyesített kulturális tőke formái – nem.

A tárgyasodott kulturális tőke bizonyos magatartások hordozójaként csak akkor maradhat fenn, ha e cselekvési lehetőségeket objektiválja. Átörökítésének másik feltétele, hogy objektumaihoz különböző társadalmi viszonyok – mint társadalmilag fontos értékek – kapcsolódjanak. Az átörökítés, értékialakítás helyszíne a kultúra termelése, letéteményesei, alanyai pedig a különböző társadalmi osztályok.

Az *intézményesített kulturális tőke* formái a társadalom erre szakosodott profeszionalista „nevelési és oktatási” intézményei által kerülnek elosztásra. Jogai garanciák biztosítják a tőketulajdonosok kompetenciáját, ezzel együtt tőkéjük konvertibilitását. Az intézmények szankciókat helyeznek kilátásba azzal szemben, aki megsérti a tőke termelésének általuk meghatározott szabályait.

Az intézményesítés a tőke működésének minden síkján megjelenik, s olyan drasztikus alakot is magára ölthet, mint a felvételi vizsgák vagy a továbbtanulási lehetőségből kizáró (megfosztó) egyéb procedúrák.

A jobb iskolák bizonyítványai a kompetencia magasabb fokáról tanúskodnak. A címek közötti egyenlőtlenségből az a lehetőség fakad, hogy az iskolai bizonyítványokat (címeket) különböző átváltási kulcsok és arányok szerint be lehet cserélni gazdasági tőkére. A váltási arányokat a kulturális tőke intézményesítettsége megfelelően garantálja. E csere egyik színtere a munkaerőpiac, ahol főleg az iskola által szolgáltatott tudások magasabb legitimációt igénylő cseréi zajlanak.

A címek inflálódhatnak, váltókulcsuk leértelődhet. Amennyiben a kulturális tőke elismerése a ritkaság posztulátumától függ, előfordulhat – a ritkasági kritériumok semmivé válása miatt –, hogy tulajdonosa a beruházáskor kalkulálnál alacsonyabb nyereségre tesz szert, vagy az általa effektíve befektetett tőkénél jóval kevesebbet kap vissza. A tőke rentabilitását így olyan társadalmi feltételek is meghatározzák, mint a „képzési explózió”, vagy a kulturális tőke társadalmi el-, illetve megoszlása.

II.3.3. A szociális tőke

A szociális tőke a szimbolikus tőkével számos hasonlóságot mutat. A szociális tőke esetében azonban az archaikus társadalmakra jellemző gazdasági és szimbolikus tőkeformák (és tevékenységi rendszerek) szimbiotikus egységről szó sem lehet. A szociális tőkét a tőle intézményesen elkülönült gazdasági tőkére cserélik ki, s a csereviszonyokat különböző (intézményesített) társadalmi mechanizmusok alakítják, és szabályozzák.

A szociális tőke fogalmát Bourdieu a következőképpen határozta meg:

„A szociális tőke azon valóságos és lehetséges erőforrások összessége, amelyek egy tartós hálózat birtoklásával a kölcsönös elismerés és tudomásulvétel többé vagy kevésbé intézményesített viszonyaihoz kötődnek; vagy másképpen kifejezve; azokról

az erőforrásokról van szó, amelyek egy csoporthoz tartozáson (Zugehörigkeit) nyugszanak.” (Bourdieu, 1983. 190–191. o.)

A szociális tőke tulajdonosa tőkét más piacokon felhasználhatja, tőkájének konvertibilitását intézményesített viszonyok garantálják. Az intézmények informálnak a tőke nagyságáról, tulajdonosának a szimbolikus vagy materiális javak piacán elért hitelképességéről. Az intézményesítés a szociális tőke önálló életének kezdete. Az önállósodás hatására azonban a szociális tőke megítélése, felmérése, értékelése elszakad(hat) a tőke valóságos értékeitől. (Egy nagyhírű, de már hanyatló nemesi család leszármazottja például még mindig akkora hitelképességgel rendelkezhet, mint a család tagjai a család történelmének fénykorában.) A szociális tőke a gazdaság vagy a kultúra piacaitól sohasem lehet teljesen független, hiszen lényegét, értelmét, funkcióját éppen „be-, illetve átcserélhetősége” jelenti. A szociális tőke konvertibilitása révén többszörös profitot (anyagi, szimbolikus, társadalmi) hozhat. „Multiplikátor” hatását a csoporttagság által biztosított szolidaritás alapozza meg.

A szolidaritás hátterében működő társadalmi hálózat nem természeti, de nem is társadalmi adottság. E hálózatot fenn kell tartani, ki kell alakítani, meg kell újítani, s mindez jelentős beruházásokat igényel. A beruházás – az intézményesítés munkája (Institutionalisierung) – a társadalmi viszonyok és kapcsolatok rendszerére irányuló tudatos vagy spontán, egyéni vagy kollektív stratégiák függvénye. A szociális-tőke-beruházások alapja lehet olyan társadalmi kapcsolat is – mint például a szomszédság, rokonság –, amely már „véletlenszerűen” létezik.

Létezésük spontaneitását azonban tudatosan (pl. ajándékozással) fel lehet használni a szociális tőke kialakítása, a beruházási stratégia kiépítése során.

A szociális tőke a társadalom tagjaitól (kölcsonös) elismerést kíván. Szimbolikus értékét ez az elismerés kölcsönzi, mint ahogy ez alapozza meg kicserélhetőségének lehetőségét is. Az átválthatóság nem korlátlan, határa a csoport vagy a tőketulajdonos szociális kapcsolatainak hálózatának elismertsége.

A szociális tőke reprodukciója „abbahagyhatatlan kapcsolatépítést” (unaufhörliche Beziehungensarbeit) tételez fel. A kölcsönös elismertetést szüntelen meg kell újítani, ezért pénzt, időt (vagy nagyobb anyagi tőkét) kell beruházni. E beruházások azonban csak akkor térülnek meg, ha valamilyen „különleges kompetencia” is beruházásra kerül. A különleges kompetencia a szociális tőke elválaszthatatlan része, nélküle a beruházás eredménytelen. Ebből a tényből kiindulva, a szociális tőke hordozóinak annál többet kell beruházniuk tőkéjük fenntartásába, minél magasabb különleges kompetenciájuk foka. Egy híres, évszázados tradíciókkal rendelkező családnak mindig több anyagi (és nem anyagi) beruházásra van szüksége szociális tőkéje fenntartásához, mint egy szegény, tradíciót felmutatni alig (vagy nem) tudó családnak.

A (hír)név kötelez, legalábbis a nemesi családok jelmondata szerint, akik e mondással pontosan meghatározták szociális tőkéjük működtetésének lehetőségét. A „név képviselése”, a „delegációs” megbízatás, a „hivatalos küldetés” – melyeket a csoport jogilag, etikailag vagy a szokások révén pontosan szabályozott – váltak a szociális tőke megjelenésének formáivá. Jelzés értékű „reprezentációk”, az egyén által birtokolt kompetencia fokának, a tőkerész nagyságának pontos mértékei.

A szociális tőke reprezentánsai tőkéjük elvesztése után a különböző piacokon úgy léphetnek fel, mintha semmi sem történt volna, ha reprezentativitásukat egy csoport, vagy egy személy „identitásába”, „kompetenciájába” rejtik. Ekkor elveszett szociális tőkéjüket „pótolják”, egy „összközösségre” hivatkozva újraalkotják. „A

képviselő logikája érvényes lehet olyan jelenségek esetében is, mint a »személyi kultusz«, vagy a pártok, szakszervezetek, szociális mozgalmak vezérükkel való azonosságvállalása. Ezek abból indulnak ki, hogy tulajdonság a megjelöltre, a képviselő az általa képviseltre illik.” (Bourdieu, 1983. 196. o.)

A szociális tőke – láttuk – átváltható a tőke egyéb formáira. A gazdasági és szociális tőke közötti csere azonban „csak végső esetben jön számításba”, ennél sokkal gyakoribb és tipikusabb a szociális tőke kulturális tőkére történő „átváltása”. A váltókulcsok meghatározója az IDŐ, ami az egyes tőkékben akumulált munkaidő – a fáradozások, munkálkodások – összideje.

„...a kulturális tőke, amit a valóságban egy család át tud adni a következő generációnak, nemcsak a háztartás közösségében rendelkezésre álló kulturális tőke ... nagyságától függ, hanem sokkal inkább attól, mennyi szükséges idő (mindenekelőtt az anya szabadidejének formájában) áll rendelkezésre a családban arra, hogy a kulturális tőke továbbadását lehetővé tegye és a késleltetett belépést a munkaerőpiacra engedélyezze. Ebben a család számára rendelkezésre álló gazdasági tőke is döntő szerepet játszik.” (Bourdieu, 1983. 197. o.)

A tőkeformák átváltása társadalmi viszonyok kondíciói között zajlik. A konvertibilitást különböző társadalmi csoportok (Bourdieu: osztályok) monopolizálják, mércéit a saját érdekeik szerint alakítják. Tőrekvéseikkel a tőkeformák akumulációját biztosító társadalmi intézmények működését is befolyásolják. A tőkeformák reprodukciós stratégiái összekapcsolódnak a hatalom legitimitását biztosító intézményekkel. E kapcsolatban kialakulhatnak a tőketranszformáció legitim (és illegitim) útjai és módjai. Előfordulhat, hogy bizonyos transzformációs utakat a hatalom megtilt vagy egyszerűen megakadályoz. A következmények a társadalom egészében jelentkezhetnek, így e hatások befolyásolhatják a társadalom egyenlőtlenségi és strukturális viszonyainak újratermelését, de kiválthatják a tőkecirkulációk „természetes” formáinak magas redundanciáját is.

„Minél inkább akadályozott vagy fékezett a gazdasági tőke hivatalos átválthatósága, annál erősebben határozza meg a kulturális tőke különböző formái között végbemenő titkos tőkecirkuláció a társadalmi struktúra újratermelését” – vonja le a következtetést Bourdieu. (Bourdieu, 1983. 198. o.)

II.4. Modernizáció, gazdasági rendszer és társadalom

Fejezetünket zárva visszatérünk a modernizációs paradigmához. E lépésünket könyvünk választott hipotézise indokolja, amely szerint a második világháborút követő modernizáció az emberi tőkébe történő beruházások és az emberi erőforrások fejlesztésének bázisán jött létre.

A könyv legelső fejezetében bemutattunk néhány adatot az oktatási és egészségügyi beruházásokról, ismertettük e folyamatok gazdasági jelentőségének számait. A következő fejtegetésekkel nem a statisztikai sorokat kívánjuk feleveníteni, hanem a tőkeberuházások és az erőforrás-fejlesztések általános szociológiai tanulságait szeretnénk feltárni.

Az emberi erőforrások fejlesztése és az emberitőke-beruházások a társadalom különböző síkján játszódtak le. Tézisünk, amely kiindulópontként szolgál későbbi elemzéseink számára is, az emberi tőke és az emberi erőforrások társadalmi viszo-

nyainak eltérő szerkezetére, vonatkozási rendszereik, szervezeti és intézményes formák különbözőségére utal.

Az emberi tőkébe történt beruházások a gazdasági rendszer növekedését, hatékonyságának emelkedését, a gazdasági rendszerben szerveződő racionális cselekvési stratégiák eredményességének javulását célozták meg. Az emberitőke-beruházások a „*gazdasági RENDSZER*”-ben értelmezhetők, még akkor is, ha e „rendszerimmanens stratégia” számos, a rendszer ön(ki)fejlődésétől idegen elemet (tudás, az ember pszichikai-fizikai képessége) vont be innovációjába.

Az emberi erőforrások kibontakozásának terepét a *TÁRSADALOM INTEGRÁCIÓI* (Soziale Integrationen) jelentik. Jóllehet az emberi erőforrások fejlesztése a gazdasági rendszer működését pozitívan befolyásolta, mégis azokra a társadalmi kapcsolatokra vonatkozott, melyek a társadalmi rendszerek közötti közvetítő (integrációs) terekben, intézményesült vagy nem intézményesült viszonyokban működtek. Az erőforrás-fejlesztések hatására létrejött társadalmi formák (egészség, képesség, tudás, motivációk) a gazdasági rendszer autonóm logikájába (amelynek alapja a PÉNZ), nehezen, esetleg többszörös közvetítő rendszer segítségével illeszthetők be. Az emberierőforrás-fejlesztések során azok a társadalmi mezők alakultak át, ahol az (egyéni és társas) emberi cselekvések normái, értékei és motivációi, valamint ezek integrációi szerveződnek.

A második világháborút követő modernizáció azonos tehát a „*gazdasági rendszer*” és a „*társadalmi integrációk*” átalakulásával. A modernizáció során nemcsak az oktatásra, az egészségügyre stb. fordított beruházások mértéke nőtt, hanem az emberi viszonyok intézményes mechanizmusainak új formái (alakzat a német Gestalt értelmében) is létrejöttek. Az új társadalmi viszonyok a hagyományos modernizációs elméletek keretei között nem elemezhetők, mivel egy új típusú modernizáció eredményei. A változások mögött az emberitőke-beruházások és erőforrás-fejlesztések álltak, melynek titkait a modernizációs elméletek nem tudták feltárni.

Tézisünk bizonyításaként röviden fel kell idézni a *gazdasági rendszer*, a *társadalom*, illetve az *integráció* fogalmait. Az emberi tőke és az emberi erőforrások közötti különbség, valamint az új modernizációs pálya sajátosságai e fogalmak segítségével értelmezhetők. Mivel a gyér hazai irodalom mellett a külföldi szakirodalom bőséggel áll rendelkezésünkre⁸⁾, a következőkben csak a számunkra releváns folyamatokra hívjuk fel a figyelmet.

A *GAZDASÁGI RENDSZER* a szociológia egyik legtöbbet idézett, elemezett és vitatott fogalma. Mi azzal a véleménnyel értünk egyet, amely szerint a gazdaság zárt, autopoetikus (Luhmann) „önmagára vonatkozó” (Selbstreferenz) rendszer.⁹⁾ Működésének feltételeit a pénznek, a gazdaság általános kommunikációs médiumának közvetítésével önmaga teremti meg „...minden gazdaságilag releváns akció, és csak azok, melyeknek gazdasági relevanciájuk van, a pénzre vonatkozik” (Luhmann, 1988. b. 625. o.).

A gazdasági rendszer fenntartásának, reprodukciójának, környezetben intézményesülő kommunikációjának közös bázisa a „fizetés” (Zahlung). Végtelen láncolatként, különböző cselekvési célokat integrálva a pénz kiadás, illetve javak (szolgáltatások) megszerzése – mint egymásra vonatkozó cserefolyamat – uralkodik a gazdaság minden területén. A kölcsönös fizetésre épülő kapcsolatok egyfelől sokoldalúan tagolt (differenciált) gazdaságimmanens – kommunikációs és intézményi – formákban öltenek alakot, másfelől lehetővé teszik a gazdasági rendszer nyitását, „nyitott rendszerré válását”. A nyitott gazdaság a környezethez (Umwelt) saját kommun-

kációs médiumán (pénz) keresztül kapcsolódik, környezetének számos elemét vonva be így a pénz (kiadása a fizetés) működési körébe (és logikájába). A nyitás megkettőzi (külső és belső vonatkoztatási rendszerek kialakulásával) a gazdasági rendszer önmagára vonatkozó referenciáit, és a környezet további differenciálódásához, valamint a pénzlogika expanziójához vezet.

A gazdasági rendszer környezetébe a nyitottság–zárttság; függés és függetlenedés egyensúlyának megteremtésével – amit a pénz kommunikációs médiumként közvetít – integrálódik.

„A (gazdasági – Gy. T.) rendszer a rendszer környezettel szembeni függésének és/vagy függetlenségének útján az utolsó lépést az ipari társadalomra történő áttéréssel tette meg, s e lépés amennyire előnyös, annyira visszafordíthatatlan. Ez többek között azt is jelenti, hogy a föld (mint ahogy a többi erőforrás is) és a munka csak a pénzrecserélhetőség kedvéért léteznek. Csak most lett a gazdaság egy sokoldalúan tagolt (ausdifferenziert) és minden elemében monetáris formában integrált rendszer, olyan rendszer, amely a saját reprodukcióját is meghatározza. A társadalom saját gazdaságával kapcsolatban minden felelősségről lemondott, és nincs többé már olyan fellebbviteli fórum sem (ami egy felső réteget jelentene), amihez e felelősség felerősítése érdekében fordulni lehetne.” (Luhmann, 1988/b. 62–63. o.)

A nyitottá váló gazdaság a környezetben létező és működéséhez elengedhetetlenül szükséges forrásokra kiterjeszti saját diszpozícióit. A forrásokat, működése előfeltételeit, bevonja reprodukciójába, sokoldalúan tagolt rendszerének más és más pontjába integrálja őket. A pénz médium uralmának alárendelve megváltoztatja a források „tulajdonságát”.

A gazdaságban – mint egy belsőleg tagolt rendszerben (The Same is Different – írja Luhmann) – a pénz bázisán különböző viszonyok, struktúrák, rendszerek alakulnak ki. Felerősödő önreprodukciójuk, növekvő komplexitásuk eltérő rendszervezérlési logikákat, működési feltételeket és formákat hoz létre. A gazdaság belső differenciálódása (Binnendifferenzierung) a gazdasági rendszer egészének szerveződését, működési mechanizmusát is átalakítja, mivel egy sokoldalúan tagolt gazdaság saját környezetébe is csak sokoldalú kapcsolatokon keresztül tud integrálódni.

„Csak ha a gazdaság egyáltalán vállalkozásokra és fogyasztói érdekekre tagolódott, továbbá alárendelődött a piac mércéinek, csak akkor képes egy üzem (Betrieb) saját piacait felkutatni, s a kialakult érdektagolódásból hasznot húzni.” (Luhmann, 1968. 139. o.)

A gazdaság belső differenciálódása specializáció. Specializáció abban az értelemben, hogy gazdaság sokoldalúan tagolt rendszerében kialakult részkomplexitások a környezet egy-egy körülhatárolható, konkrétan meghatározható területéhez (Umweltausschnitt) kapcsolódnak. E viszonyok mentén új rendszer-adaptációs mozgások formálódnak. A specializáció így nem a rendszer és környezet komplexitásának leépülése, hanem egy sajátos környezet–rendszer kölcsönhatás. E kölcsönhatásban formálódik a gazdaság és a környezet közötti kommunikáció is.

A gazdasági rendszer belső differenciálódása történeti folyamat, miként a pénzlogika uralkodóvá válásáé is. Mindkettő az ipari forradalom korára nyúlik vissza. „A XIX. század elején a pamutiparban bekövetkező technológiai változások hozták létre az urbanizáció feltételeit, az ipar központosítását és a gazdasági közösségek elismertelenedését.” – írja Smelser. (Smelser, 1959, 406. o.)

A gazdaság szereplői a szükségletkielégítés–pénz–fizetés körforgását (jogilag, politikailag) legitimé téve a változások addig soha nem tapasztalt sorozatát indí-

tották el. Az átalakulás a társadalom minden területét érintette, s megalkotta a modern fejlődés forgatókönyvét. Elkezdődött a politikatörténet új szakasza, a modern képviseleti demokráciák kora (parlamentari reformok, politikai pártok alapítása).

E folyamat mint a „tagoltta válás” és komplexitás együttese értelmezhető. *„Egy társadalmi egység (unit) akkor jön létre, ha ... az új struktúra sokkal tagoltabban épül fel, mint a régi. Az új egység jóval specializáltabb lesz, funkciói hatékonyabbak, mint a régiéi. Végül, a rendkívüli fejlődési szakasz után az új egység konszolidálódik a társadalmi rendszerben, rutinalizálódva ezáltal.”* (Smelser, 1959. 402. o.)

A gazdasági rendszer és a környezete közötti differenciálódás, a függetlenedés, a belső és külső tagolódás történeti folyamatai szükségessé tették a gazdaság (és egységei) vezérlésére alkalmas programok kialakítását. A program egyfelől reakció a külső és belső környezet mozgására, másfelől a jövőre vonatkozó „vezérlési terv”. (Luhmann, 1968. 170. o.) A program a rendszer kommunikációs nyelvén íródott – ez a gazdaság esetében a pénz –, e nyelven fogalmazva meg a rendszer döntési, választási alternatíváit. A program a célok terepe, a *rendszer-racionalizációk* működésének kerete. A célprogram a környezet komplexitását „redukálja”, de a rendszer előfeltételeinek bővítésére (annak lehetőségére) vonatkozik. A rendszer racionalizációja ebből a leegyszerűsített sajátos programvezérlésből alakul ki.

„A problémamegoldás általános kommunikációs eszközei lehetővé teszik – a sajátos célok együttes hatását is figyelembe véve – a rendszer racionalizációját, még meghatározott hiányfeltételek keretei között is.” – mondja Luhmann (1968. 144. o.) E hiány lehet a pénz, a hatalom vagy egyéb gazdasági feltétel (munka, erőforrás) hiánya. A racionalizáció – ennek értelmében – a gazdasági rendszernek a hiányzó gazdasági feltételek pótlására kidolgozott válasza.

A hiány a gazdaság belső és külső környezetében egyaránt jelentkezik. A racionalizáció ezért reflexió a környezet állapotára, annak tagoltságára, a hiány leküzdésének „vezérlési terve”, programja pedig válasz a környezet kihívására.

A hiány pótlásának terve a gazdasági rendszer piaccal összefüggő stratégiáit is tartalmazza. Ennek egyik oka, hogy a program a piacon zajló fizetések végét nem érő (abbahagyhatatlan) láncolatára támaszkodó kommunikációs kódban íródott (pénz). Másik oka, hogy a piac képviseli, megjeleníti, pénzben láthatóvá teszi azokat a hiányokat, melyek leküzdésére a programot kidolgozzák. A hiányok a gazdasági rendszer korlátai, a piac pedig e korlátok megfogalmazója.

A piac nem a gazdasági rendszer külső adaptációs rendszere, hanem a gazdaság integráns része, a gazdaság belső korlátja. Ebben az értelemben a gazdaság belső környezete (innere Umwelt).

„Mint piacot, a gazdasági rendszert alkotó rendszerek gazdasági környezetét úgy lehet felfogni, mint ami minden egyes egyén számára más és más, végül azonban mindenkinek ugyanaz. A piac fogalma tehát nem jelöl rendszert, hanem egy környezetet, de a környezet mint egy rendszer, ebben az esetben mint gazdasági rendszer, tagolható. Mint piac magával a gazdasági rendszerrel együtt saját aktivitásának központja lesz...” (Luhmann, 1988/b. 94. o.)

A piac mint belső környezet nem azonosítható pusztán a szervezeti és intézményes mozgásokkal. A piac a gazdasági alanyok cserét, kooperációt és a konkurenciát kifejező kapcsolatainak (tagolt) együttese. (Luhmann, 1988/b. 106. o.) A piac viszonyairól az árak tudósítanak, bennük „kommunikálódik” a gazdaság és (belső) környezetének viszonya. Az árak döntések, vezérlési programok alapjai, de a jövőre vonatkozó optimalizációs kalkulációk bázisai is.

„Az ár meghatározható, mégis a gazdasági rendszer különböző résztvevői számára mást és mást jelent. Az ár tehát az általános differenciálódás paradoxonának újrafogalmazása, operacionalizációja. *The Same is Different.*” (Luhmann, 1988/b. 110. o.)

Az árak mint igazodási pontok a gazdasági rendszer „megfigyelője” számára különösen fontosak. A megfigyelés eredményétől függhet a megfigyelő – mint cselekvő alany – gazdasági aktivitása. Fizet, ha az ár megéri, és nem fizet, ha nem. Így az árak alakulásától függ a gazdaság biztonsága, hiszen ha sok „nem fizetés” fordul elő, akkor a gazdaság folyamatossága veszélybe kerül.

Az emberi tőkébe való beruházások – mint láttuk – a gazdasági rendszerbe gazdaságon kívüli forrásokat (tudás, egészség, információ) vontak be. E források a gazdaság részeként – tőkeként felhalmozva – hasznót, profitot hoztak. Az emberi tőke a piac és a pénzben kifejezett befektetések és nyereségek arányának kalkulálásával (programozásával) integrálódott a gazdaságba. Az emberi tőkébe való befektetések a gazdasági rendszer általános kommunikációs médiumának nyelvén íródtak, „átfordítva” egy tőlük idegen rendszer-integráció kódjára. A tudás, egészség, információ, mint tőkejavak, csak a pénzben kifejezhető értékük (illetve megtérülési és haszonkulcsuk) miatt fontosak, minden más szempontból nézve közömbösek. *A gazdaság, mint a pénzen és a fizetéseken alapuló rendszer, az emberi tőke javak társadalmi tulajdonságát megváltoztatja, kódjait átírja, értéküket új definíció alapján határozza meg.* E tőkejavak a gazdaságba integrálódva kialakították (gazdasági) rendszerkapcsolataik új formáit, létrehozták saját gazdasági struktúráikat. Szereplőik, intézményeik, szervezeteik, normáik és értékeik (mint a gazdaság önálló részintegrációi) közreműködnek a gazdasági rendszer és környezete kommunikációjában, részesei a gazdaság és környezete között zajló függés és függetlenedés folyamatának. Mint tőkejavak részt vállalnak a gazdasági rendszer önmagára vonatkozó előfeltételeinek „termelésében”. Az emberitőke-javak számos eleme beépül a gazdaság külső környezetébe, ezért a gazdaság reprodukciója egyre nagyobb mértékben a tudás, képesség, egészség minőségétől, aktivizálhatóságuk mértékétől függ. A gazdaság belső környezetéhez kapcsolódva (piac) az emberitőke-javak alárendelődnek a piaci logikának, (például az egészség és betegség gazdasági értékeinek meghatározásával), ám ezzel „piacosítják” az emberitőke-javak és szolgáltatások hiányát is.

A gazdasági rendszer belső differenciálódása az emberi tőke viszonyait strukturalja. Nemcsak az emberitőke szereplői számának növekedése, hanem az emberitőke-viszonyának egyre sokoldalúbb újratermelése is e differenciálódás eredménye. *Az emberitőke-javak tagoltsága és a környezethez való sokoldalú kapcsolódása a gazdaság – luhmanni értelemben vett – „rendszer-racionalizációjának” bázisa.*

Láttuk, a gazdasági rendszer vezérlési programja arra vonatkozik, miképpen lehet a belső és külső környezetből egyre több erőforrást felhalmozni, akkumulálni, és nyereséggel működtetni. A célok megfogalmazása, az alternatívák kidolgozása racionális válasz az erőforráshiány leküzdésére. A gazdaságossági számítások, pénzben kifejezett „kalkulatív” tervek (programok) a hiány megszüntetésének lehetőségei.

Az emberitőke-javak kalkulációja a gazdaság és környezete(i) „párbeszédében” formálódó vezérlési programok (racionalizációinak) kidolgozásakor meghatározó szerephez jutott. Mivel a gazdasági növekedés bázisa az emberi tőke beruházásainak növelése, ezért a modern gazdaságok rendszervezérlési programjainak főként arra kell válaszolni, miképpen lehet egyre több emberi erőforrást emberi tőkeként fel-

halmozni. A rendszer egészére vonatkozó programkészítés mint „racionalizáció” egyre inkább meghatározóvá válik, hiszen az emberi tőke alanyainak terveit is növekvő mértékben a kalkulatív logika uralja. Másképpen fogalmazva a rendszer- és a rendszer elemeit vezérlő stratégiák – a pótlólagos erőforrás bevonásának kényszerétől hajtva – egyre racionálisabbaká válnak. A gazdaság – rendszerelméleti értelemben felfogott – racionalizációja tehát az emberitőke-beruházások révén rohamosan halad előre.

Az emberitőke-beruházások a „rendszer-racionalizáció” képviselői, s a gazdaság mozgásterét növelve a gazdasági rendszer nagyobb nyitottságát készítik elő. A nyitottá válást egyfelől megalapozza a programok pótlólagos forrásbevonáson munkálkodó stratégiája. A források egyre bővülő köre egy tagoltabb, sokoldalúbb (komplexebb), a külső és belső környezetéhez több szálon kapcsolódó gazdaság kialakulását teszi lehetővé. A nyitottá válás „kényszerszere” másfelől az emberitőke-javak használatának és elhasználódásának törvényszerűségein alapul. Az erőforrások felhasználása ugyanis elhasználás, ami újabb hiányokat szül. Ezek újabb hiánypótlási programokat hívnak életre, újabb piaci stratégia kidolgozását (belsőkönyezet-bővítést) követelve. Az újabb (pótlólagos) erőforrások bevonása mellett – emberi tőkéről lévén szó – azonban egyre nagyobb mértékben kell gondoskodni a források (előfeltételek) újratermeléséről, mivel az emberi tőke karbantartása főként rövid távú (napi) beruházási ciklusokon alapul.

Az emberi tőke azonban hosszú távú beruházásokat is igényel, ezért stratégiai terveket kell kidolgozni az emberitőke-javak hosszú távú karbantartására. A gazdaság önmagára vonatkozó előfeltételeinek termelése az emberitőke-javak esetében végeredményben a társadalmi integrációk innovációját kényszeríti ki, elhalványítva, majd kitágítva azt a határt ami gazdaság és társadalom között feszül.

Az elmondottak alátámasztják, hogy az emberi tőke felhalmozásának, felhasználásának stratégiai tervei növelik a racionalitás (társadalmi) gazdasági mozgásterét. A racionalitás megjelenik a gazdasági szereplők emberitőke-javak vásárlásában mutatott pénzkadási szokásaiban, de nyomon követhető a gazdasági rendszer „társadalmi észlelésében” is. A gazdaság mint komplex társadalmi rendszer „észlelésének”, megfigyelésének, leírásának területe a közgazdaságtan. A közgazdaságtan „reflexív racionalitása”, amellyel a gazdasági rendszer és környezetének változó viszonyaira reagál, jelentősen hozzájárult az emberitőke-beruházások programjainak, mint gazdasági stratégiáknak, kidolgozásához. Terepe lehet különböző célmeghatározásoknak, eredményei lecsapódhatnak konkrét tervekben. Ilyen „reflexív racionalitás” az emberi tőke elmélete is, amely a gazdaság egyre nagyobb függetlenségéből fakadó erőforráshiány pótlásának stratégiai terve. Válasz arra a kérdésre, hogyan lehet a gazdaságba tőle idegen logikával rendelkező erőforrásokat bevonni, mi módon lehet a gazdaságot társadalmi előfeltételeinek újratermelésére kényszeríteni.

Az emberi erőforrások fejlesztésének terepe a társadalom. A társadalom, mint integrációs rendszer, nem azonos a társadalmi rendszerek összességével vagy közös környezetükkel. A társadalom síkján az egyes társadalmi rendszereket alkotó belső tényezők kommunikációs, kooperációs, konfliktusos kapcsolatai szerveződnek meg, a rendszerek és környezetük külső/belső viszonyai manifesztálódnak. A társadalmiság rendszere (Sozialsystem) mint a társadalom rendszerei mellett, mögött, bennük, együtt létező átfogó rendszerszerveződés (Sybsystem) definiálható. Részei azok az emberi interakciós kapcsolatok is, amelyekből a társadalom fejlődésének öskorában valójában kialakult. A társadalom „tagjai vagy mint cselekvők (akik célokkal,

ideákkal, attitűdökkel rendelkeznek), vagy mint egy másik cselekvő önmagára vonatkoztatott orientációjának tárgyai léteznek.” (Parsons, 1975. 17. o.)

A társadalom a természetiség, a személyiség, az egyes társadalmi alrendszerek, és a kultúra integrációban szerveződik. Ezen integrációk, mint „milieu”-k, mint egymással is variábilis faktorok alkotják a társadalmi cselekvések különböző terepeit.

A társadalom központi eleme az alakot öltött, normatív REND. E rend, mint a társadalom tagjainak „korporációja”, kollektívan szerveződik. A REND értékekből, normákból, szabályokból áll, valamit ezek legitimációját biztosító kulturális „milieu”-ből. A társadalom és az egyéni cselekvő közötti kapcsolat egyfelől a társadalom „determinációs készlete” (motivációk), másfelől az individuum szempontjából fontos elvárások (elégedettség, teljesítmény elismertetése). Kölcsönös viszony, ahova a társadalmi integrációk elsajátítása (szocializáció) éppúgy beletartozik, mint az egyén státusainak, pozícióinak elismerése, megerősítése.

A társadalom a közösségekben (Gemeinschaft) ölt alakot. A közösség a szolidaritáson alapul, s tagjait pontosan meghatározható tagsági státussal definiálja. A tagsági státust olyan normatívák szabályozzák, melyek legitimációs bázisa a kultúra.

A normák, értékek mellett a kollektivitás és a szerep a társadalom strukturális komponensei. Az értékek legfontosabb funkciója a társadalom integrációjának fenntartása, a normáké az értékek megvalósulási folyamatának biztosítása. A kollektivitás a társadalmi célok elérését garantálja, míg a szerepek a társadalom adaptációs rendszerének működését.

A társadalom interakciós folyamatokban szerveződik. Az interakció a nyelvnek, az írásbeliségnek, a különböző kommunikációs médiumoknak társadalmi „konstrukciója”. A szimbólumok terepe, a kódoké, és/vagy azoké a szimbólumokban megfogalmazódó magatartási parancsoké, amelyek mint „normatív struktúrák” a társadalom tagjainak különböző „cselekvési utasításokat” közvetítenek.

A társadalom a „kommunikatív cselekvések” terepe. (Habermas) *A társadalomban azonban olyan egyértelmű kód, kommunikációs médium, mint a gazdaságban a pénz, nem működik.* A társadalmiság szintjén ezért magának a kommunikációs szabályoknak, a kommunikatív cselekvések „megértési és vonatkoztatási” keretének a kommunikálása történik. A megértő cselekvés a kommunikációs konszenzus megteremtése útján társadalmi konszenzushoz vezethet. E konszenzus a társadalmi értékek elsajátításához (szocializáció) éppúgy szükséges, mint a társadalmi REND normáinak érvényesüléséhez.

A kommunikáció a társadalmi problémák „meghatározásának” szabályait, kereteit, feltételeit is magában foglalja. Lehetőséget teremt egy „magasabb fokú társadalmi racionalitás”-ra. Erre azonban csak a társadalom egésze által kiváltott környezeti problémák (Umweltproblemen) esetében van esély, és csak akkor, ha e problémákról a társadalom valóban kommunikál.

Az emberi erőforrások fejlesztése a társadalom síkján zajlik, s nincs alárendelve a pénz – mint média és kommunikációs forma – kódrendszerének. Programjait a társadalom síkján szerveződő értékek és az értékek megvalósítását biztosító normák vezérlik. Ezek szerint az ember egészsége akkor is fontos (érték), ha nem hajt azonnal gazdasági hasznot. Az emberi erőforrások fejlesztésére tehát akkor is sor kerülhet, ha sem profit, sem pénzben kalkulálható előny nem jelentkezik.

Az emberi erőforrások e minőségükben nem fordíthatóak át a pénz nyelvére. Amennyiben átfordítják, már emberi tőkéről van szó, amely egészen más szabályok-

nak rendelődik alá. Nem ítéltető meg a pénz mércéjén, ami gyakran nem kis bosszúságot okoz a „tisztá közgazdaságtan” híveinek.

Az emberi erőforrások nem (társadalmi al)rendszer-specifikusak. Komplexitásuk elemzések, gyakorlati fejlesztési programok által szétbontható, elemei egyik vagy másik társadalmi rendszerbe beilleszthetők, ám ekkor már nem az emberi erőforrások, hanem a rendszer-integrációk logikáját követik.

Az emberi erőforrások a társadalom szintjén a társadalmiság bázisai. Értékek, normák, a társadalmi kollektív rendet védő definíciók. Kifejezhetnek olyan törekvéseket, magatartási szabályokat, hordozhatnak olyan motivációkat is, amelyek egy-egy társadalmi rendszer számára kifejezetten nem kívánatosak, ellenségesek vagy semlegesek. Szolidaritás az individualitással szemben, s az individuum méltósága a „beszélő géppel” szemben.

Az emberi erőforrások a társadalmi integritások alapjai, a társadalmi konszenzus közvetítői. „*Problématudatosítások*”, amennyiben a társadalom egésze (reprodukciója) szempontjából sorsdöntő kérdésekre orientálják a megértést. (Például az életmód, szociális helyzet hangsúlyozása a gazdasági vagy politikai siker, illetve sikertelenség mércéje helyett.) Racionalizációk, mivel a társadalom egésze külső/belső környezetének viszonyát fogalmazzák meg (például egészségvédelem a modern medicínával szemben). A konszenzust és kooperációt irányító normák, utasítások alapjai, a *társadalmi integráció képviselői a rendszerintegrációval szemben*. Elősegítik (például a képzés, az iskolázottság emelkedése révén) a társadalmi problémákról történő gondolkodás stratégiáinak fejlesztését.

Az emberi erőforrások a társadalom szintjén tagoltak. Differenciálódásuk leképezi a társadalmi integrációk alakzatait, formáit és struktúráit. A társadalmi tagoltság vonatkoztatási keret, a differenciálódás nem töri szét az erőforrások komplexitását. Így más oldala, vonatkozása kerülhet előtérbe különböző szituációkban (a család például – ellentétben a munkahellyel – nem a képzettséget, hanem mondjuk az empátiát preferálja) anélkül, hogy egységük megsérülne.

A differenciálódás és integrálódás folyamata a társadalom szimbólumrendszerében is megjelenik. (Münch) E közben formálódnak azok az ellentmondások is, melyek akár mint értékek, akár mint normák, akár mint alternatívák válnak láthatóvá.

Úgy tűnik, mind az emberi tőke, mind az emberi erőforrások leírásakor idealizáltunk. Kétségkívül a kérdések és problémák egyik oldalára helyeztük a hangsúlyt, ám nem felejtettük el, hogy a modern társadalmak történetét drámai fordulatok, konfliktusok és megválaszolatlanul hagyott kihívások is jellemzik. Egy lehetséges értelmezési paradigma vázlatának rögzítésére törekedtünk, talán ezért hanyagoltuk el az általunk leírt folyamatok ellentmondásainak elemzését. A hiányt később – legalábbis részben – pótoljuk, hiszen az ipari munka változásának, a gazdaság szerkezeti átalakulásának bemutatása még hátra van.

Az emberi tőkéről és az emberi erőforrásokról szóló fejezetünket lezárva még egy problémára szeretnénk felhívni a figyelmet: az *emberi tőke és az emberi erőforrások közötti kapcsolatra*. Számos szerző – például az általunk is említett Alex – úgy véli, az emberi erőforrások az emberi tőke bázisai, hátterei, olyan „kosarak”, ahonnan bizonyos gazdaságilag releváns erőforrások a gazdaság igényeinek megfelelően bármikor lehívhatók.

E folyamatot mi egyáltalán nem tekintjük automatikusnak. Az emberi erőforrások és az emberi tőke között olyan „fordítómechanizmus” működik, amely szabá-

lyaival, strukturáival meghatározza a fordítás egész menetét, eldönti sikerét vagy sikertelenségét. E transzformációs mechanizmus leírására – úgy véljük – *Pierre Bourdieu* tett kísérletet. A fordítómechanizmus ebben az interpretációs keretben önálló működési logikával rendelkezik, s intézményei szelekciós szűrőként hatnak. A társadalmi tőkék mint „szociostruktúrák”; a társadalmi idő (a kulturális tőke történeti felhalmozása); vagy a társadalmi struktúra (egyenlőtlenségi rendszer) szabályozza e fordítási folyamatokat.

Tisztában vagyunk azzal, hogy eddigi elemzésünk számos kérdést nyitva hagyott. Szándékunk azonban csak egy elemzési bázis kiépítésére terjedt ki, s reméljük, ezt nagyobb hiányérzet nélkül megvalósítottuk.

III. fejezet: Szkülla és Kharübdisz között

(Az emberi tőke és az emberi erőforrások munkaszociológiai kérdései)

Könyvünk első két fejezetében az emberi tőke és az emberi erőforrások makroszintű kérdéseivel foglalkoztunk, így a gazdaság és a társadalom mikrofolyamatait nem vizsgáltuk. E fejezetben figyelmünk a munka, a munkafolyamat, a munkaszervezet problémáira irányul.

A második világháború utáni fejlődés, az új modernizációs folyamat legfontosabb hajtóereje (és következménye) a gazdasági egységek átalakulása volt.* Az új formákat felöltő munkaszervezetek mint az emberi tőkébe történő beruházások origói és az emberi erőforrások felhalmozásának bázisai, kiemelkedő szerepet játszottak az ipari – és általában a munka – „forradalmában”. A hiánypótlás mellett e tények indokolják a munka néhány szociológiai problémájának bemutatását.

III.1. A munka paradoxona

Nemzetektől és szellemi irányzatoktól függetlenül az utóbbi húsz-huszonöt évben az egyik legtöbbet vitatott, kutatásokkal legjobban dokumentált iparszociológiai és munkaszociológiai probléma az emberi munka jellege (és jövője).¹ Az írások egy része a munkafolyamat és a munkaszervezet soha nem látott fejlődéséről, új útjairól, robbanásszerű átalakulásáról szól, másik része a szkepszist, a változásokat leíró paradigmákkal szembeni kritikát képviselte. Amikor a címben jelzett paradoxonra utalunk, erre a sokszínűsésre, az egymásnak néha gyökeresen ellentmondó kutatási tézisek és eredmények hosszú listájára gondolunk.

A paradoxon azonban az emberi erőforrások fejlesztése és emberitőke-beruházások ellentmondásait is kifejezi. A munkafolyamat és a munkaszervezet változását vagy változatlanságát megfogalmazó tézisek közötti ellentmondás ugyanis számos esetben az emberi erőforrások fejlesztése és az emberitőke-beruházások közötti konfliktusra – mint a társadalmi és a rendszer-integráció közötti feszültségre – vezethető vissza.

III.1.1. Az utópiák

Az utópiák kidolgozói a munkafolyamat és munkaszervezet átalakulását mint a korlátlan társadalmi és technikai haladás szimbólumát üdvözlötték. Lelkesedésük oly

* Szamuely László megfogalmazásában: „a változás lényege ... a gazdasági szerkezet átalakulásának a felgyorsulása, – ami ... a nem anyagi tényezők – a tudás, szakismeret, az innovációs képesség, a kommunikáció – felértékelésével járt.” (Szamuely, 1992. 11. o.)

nagy volt, hogy a technikai haladás jövőt formáló erejéről különféle optimista látomásokat is megfogalmaztak, mint például *Alvin Toffler* tette 1980-ban megjelenő könyvében.

Az új technika és termelési technológia – vélik – esély a múlt megtagadására. Az új növekedési pálya alapja – hitük szerint – a számítógép és a mikroelektronika (CIM és CAM rendszerek termelési adaptációja), a „technikatörténet legnagyobb forradalma”²⁾. A termelés szabályozásának válsága, a piaci problémák, a környezet-szennyezés, a kulturális ipar és a tömegkommunikációs médiumok manipulációi a technológiai haladás segítségével leküzdhetők. (*Glaser, 1988*) A számítástechnikára és a mesterséges intelligenciára támaszkodva – érvelnek – meg lehet szüntetni a tudás leértékelését, az ember elszigetelődését nyugvó munkát is. Segítséggükkel utat lehet nyitni egy „emberközpontú termelésnek”. (*Kamp, 1989*)

A rövidebb munkaidő (melyet a hatékony technika tesz lehetővé), a vállalati szociálpolitikák (melyeket az alkalmazottak harcolnak ki maguknak), az új „szolidaritási szerződés” (melyet a termelés partnerei kötnek) indítja el az új típusú fejlődést. Az út a „humán” szolgáltatások fajsúlynövekedésén keresztül a több szabadidőhöz, a természeti környezetet feltáró egzakt ökológiai ismeretek kommunikációjához, az ember (testi-lelki) egészségének felértékeléséhez vezet. Az ember áll a társadalmi kapcsolatok középpontjában, s a társadalmi intézmények őt szolgálják. Az ember önmagára vonatkozó ismeretek tárgya lesz. A tevékenységek különböző formái, szervezett alakzatai (Werkstatssystem) nemcsak politikai, társadalmi öntudatát „tartják karban”, hanem egyre több információt nyújtanak a társadalom működéséről. (Például milyen logikát követve szerveződik az egészségügyi rendszer vagy melyek a betegség és az egészség társadalmi kritériumai?)

A humánszolgáltatások, az embert (ki)szolgáló intézmények egyre nagyobb mértékben igénylik a társadalom aktivitását, miközben maguk is új tevékenységek egyre bővülő körét teremtik meg. A technológiai fejlődés okozta munkanélküliség az új tevékenységek által megszüntethető. A fejlődés útja nem a „semmittevéshez”, hanem a „*tevékeny társadalomhoz*” (*Tätigkeitsgesellschaft*) vezet.³⁾

A munka eltűnése – az élőmunka technológiával történő „kiváltása” – egy „nem materiális tevékenységstruktúrát” eredményez. (*Glaser, 1988. 106. o.*)

A technológiai fejlődés vizsgálata, társadalmi-gazdasági hatásának elemzése nemcsak az utópiák kidolgozásában segített. Meg kell említenünk azokat a nézeteket is, melyek a technológiai változások radikalizmusát elismerve a társadalmi és gazdasági válságok tartósságát, a „*job holocaust*” (*Jenkins-Sherman, 1979*) eljövételét jósolják. A szerzők álláspontja szerint a technológia robbanásszerű változása a foglalkoztatottak szelekcióját idézi elő, így csak egy szűk réteg számára biztosítja a munkával való elégedettség, a magasabb fizetés, az autonómia lehetőségeit. Igaz ugyan, hogy a technológiai fejlődéssel együtt jelentősen nőtt a termelékenység – mellesleg a mikroprocesszorok forradalma sem tagadható – a számítástechnika azonban valójában kiszorítja az embert a termelésből. E tényt a kedvezőbb munkafeltételek és a technológiai innováció ellenére sem lehet letagadni. A fejlődés visszafejlődés, s ez a munkaerőpiacn maga a katasztrófa.

A prognózisok (akár a negatív, akár a pozitív előjelűek) a gazdasági fejlődés egy elemét kiragadva, a technológiára koncentráltak. Könyvünk nyelvére lefordítva az előbbieket mindez azt jelenti, hogy az utópiák a fizikai tőkében akumulált emberi tudásból kiindulva, logikai úton következtettek az emberi erőforrások fejlődési irányára. Nem elemezték a munkafolyamat és a munkaszervezet változásait, e válto-

zások és a társadalom alrendszerének kapcsolatát. Nem vették figyelembe az emberi tőke formái és az emberi erőforrások közötti komplex összefüggéseket sem. Az emberi tőke helyett a fizikai tőkét ismerték el az emberi erőforrások innovációs alapjának, vagy – a negatív forgatókönyv szerint – ezt nevezték meg az erőforrások eróziójának okaként.

III.1.2. A dekválifikáció tézise és kritikája

Nemcsak jövőorientált prognózisok születtek. A munkafolyamat elemzésére támaszkodva számos szerző a tudás leértékelődését már befejezett ténynek tartja.

A hetvenes években jelent meg *Harry Braverman* könyve, amely azóta is heves viták kereszttüzében áll.⁴⁾ Alaptétele szerint a kapitalista munkafolyamatban a tőkés-ek, illetve az őket képviselő menedzserek hatalma érvényesül, s e hatalom a munka (munkás) feletti ellenőrzésben, a munkafolyamat iránti felelősség egyoldalú kisajátításában ölt testet. (*Braverman, 1974. 57. o.*)

A monopolkapitalizmusban az ellenőrzés és a munkások feletti kontroll széles skáláját találjuk. A hatalmi viszonyok stabilitását (azaz a munkás és menedzser közötti alá-fölérendeltséget) mind a munka mikrovilágában (az üzemben, workshop) mind a makrotársadalomban számos intézmény garantálja. A hatalom gyakorlásának, az ellenőrzés lehetőségének, az alá-fölérendelődés érvényesülésének legfőbb bázisa a *munkamegosztás*.

A munkamegosztás – ami minden eddig ismert társadalomban létezett (*uo. 72. o.*) – a kapitalizmusban a piac uralma miatt az anarchia és káosz forrása. A káosz elhárításának érdekében a munkák megosztását a termelés alapegységeiben (az üzemben) tudatos és (előre) megtervezett kontroll alá kell helyezni. E kontroll nem más, mint a munkamegosztás egyik alanya feletti hatalom. Ez az oka annak, hogy a modern társadalomban a társadalmi egyenlőtlenségek összekapcsolódtak a munkamegosztással.

A munkamegosztás a termelésben – a kapitalista keretek között – szisztematikusan megsemmisíti, összetöri az univerzális szaktudást (all-around skill), s helyébe a rész tudásokat a specializációt (és ethozukat) teszi. A specializált tudás és a speciális szakképzettség (training) a munkát egyszerű munkafogásokra redukálja, s ennek megfelelően az egyszerű munka (simple labor) lesz minden kapitalista munkaszervezet uralkodó értéke. A folyamat csúcspontja a taylorizmus, a „tudományos vezetés”.

Braverman Taylor-értékelése a következő: *Taylor*nak – írja – sikerült a munkafolyamatba olyan reformokat bevezetnie, melyek a munkát addig soha nem látott mértékben és módon alárendelik a profitszerzés logikájának. A taylorizmussal a munka elvesztette önállóságát, végleg integrálódott a tőkébe.⁵⁾ A taylori alapelvek központi gondolata – folytatja *Braverman* – munka és tudás, szakismeret és munkaerő radikális elválasztása. (*Uo. 113. o.*) A munkafolyamat függetlenné vált a munkaerő tudásától, sikere pedig a mechanikus mozdulatok végrehajtásának kérdésévé vált. A tudás (minden elemében és minden mértékben) az üzemvezetés monopóliuma, a tőkét megszemélyesítő hatalom kifejezője. A tudás elvesztése a szociális integrációk elvesztésével azonos, mivel a munkások „szeparációja” megfosztotta az embert a szociális ismeret-szerzés lehetőségétől is. A munkás nem ura többé saját tevékenységének, testi mozgásának.

A tudományos vezetés társadalmi következményei drámaiak, írja *Braverman*. A szakmunka és a szakmunkások degradációjával párhuzamosan nőtt a tömegmunka és a tömegmunkaerő – a képzetlen, tanulatlan munkások – aránya és súlya.

A modern termelés kora – *Braverman* ezen a második világháború utáni időszakot érti – e korábbi szervezési elveken nem változtatott. Sőt a tökéletes integráció folyamatának expanziója tapasztalható, mivel a tudományos-technikai forradalomban a *TŐKE* azokra a társadalmi területekre is kiterjesztette hatalmát, amelyek korábban nem a tökéletes újratermelés logikája szerint működtek (pl. a mezőgazdaság vagy az oktatás). A számítógép tömeges alkalmazása, a modern termelési (adatfeldolgozáson alapuló) technológiák véglegesítették a munkások deprivációját a hatalom, a társadalmi intézmények és a tudás területein. A számítógépes integráció még azt az autonómiát is elvette a munkástól, melyet korábban a gép vagy az egyedi gyártósorok automatizációja biztosított.

A termelés modern rendszerei kioltották a tudás iránti igényt, redukálták a képzés és tanulás iránti „szükségletet”. A munkavállaló már fel sem teszi a kérdést, mit és hogyan kellene és lehetne tanulni, miért érdemes többet tudni, hiszen már a kérdésre sincs szüksége. Tehetetlenül áll a munkaerőpiacon, nincs válasza a technológiai fejlődés szakmai kihívására. Flexibilitását elvesztette, s így tétlenül nézi a feje felett zajló technológiai forradalmat. Túléléseének esélye a vezetés kezében van, aki az intenzívebb együttműködési hajlandóságot a tudáshoz juttatással honorálja.

Braverman könyvére számos reflexió született.⁶⁾ *Stephen Wood* a kritikák három „hullámáról” tudósít. Először a munka szubjektív oldalának elhanyagolását, a taylorizmus szerepének túlhangsúlyozását vetették a szerző szemére. A kritikák második szakaszában hiányolták a taylorizmussal szembeni munkásellenállások bemutatását. A munkások ugyanis a legtöbb üzemben nem passzív tömegként vagy „vakon” engedelmeskedve fogadták a tudományos vezetés reformjait, hanem aktív ellenállásukkal az üzemvezetést különböző (a taylorizmuson belüli) alternatívák kidolgozására kényszerítették. Az üzemvezetésnek mindig a munkások akciójának és tiltakozásának lehetőségével számolva kell saját stratégiáját kidolgozni – hangzik az érvelés –, ezért a munkások feletti ellenőrzés – a *Bravermannál* kulcsszerepet játszó kontroll – módszereinek és típusainak konkrét formáit is az üzemvezetés és a munkások interakcióját vizsgálva kell megérteni. (*Friedman, 1977*)

A kritika harmadik hulláma *Braverman* logikáját és elemzéseinek irányát kérdőjelezte meg. Olyan problémákat kötött össze – replikáztak a szerzők –, melyek a valóságban nem tartoznak egymáshoz. Így például a szakmunkások sorsának alakulása nem kapcsolható össze automatikusan a képzettség (kvalifikáció) vagy a kézműves tevékenységek jövőjével. De a dequalifikáció kérdései sem azonosak a szakmunkások munkaszervezeten belüli hatalmi helyzetének alakulásával.

„A munkafolyamat lényege nem az antagonisztikus dimenzió, hanem az a belső ellentmondás, amely a kooperáció és konfliktus között feszül” – írja *Wood*. (*Wood, 1986. 75. o.*)

Kritika érte *Braverman* Taylor-értelmezését is. *Wood* szerint *Taylor* mindig nagy súlyt fektetett a munkásokkal, alkalmazottakkal való együttműködésre, s elveinek

megvalósítását „kognitív forradalom” nélkül maga is lehetetlennek tartotta. (Wood, 1986. 78. o.)*

Más bírálók a tudás és kvalifikáció *Braverman*-féle értelmezését veszik tűz alá. Kritikájuk *Braverman* alapkategóriáit érinti, például a kontroll, a hatalom, a tudás fogalmait és összefüggéseit. Szerintük *Braverman* egy „zéró végösszegű modellben” értelmezi a hatalmat és a tudást, ahol a menedzsment végül minden tudást elsajátít, a munkás pedig minden tudását elveszíti. E modell mögött az a hibás módszer áll, amely a tudás, a technológia, a munkaszervezet, a hatalom problémáit összemossa. E módszerből következik, hogy *Braverman* a tudás típusainak a munkaszervezeten belüli megoszlását sem elemzi. Tudásfelfogása a „kézműves munka romantizálása” (Elger, 1982), mivel a valóságban nem lehet egyenlőséget tenni a kvalifikáció és a magas munkakövetelmények vagy a dekvalifikáció és az alacsony szintű elvárások közé. Megfigyelhető például, hogy a szakmunkás a kisüzemekben – bizonyos munkakörökben – sokkal nagyobb igénybevételnek van kitéve, mint a betanított munkás a nagyüzemekben. (Wood, 1986. 83. o.)

Braverman tudáselemzésének legnagyobb hibája – érvel Wood –, hogy eltekint a tudás „társadalmi konstrukciótól” (gesellschaftliche Konstruktion). A szakmunkássá válás ugyanis egy olyan társadalmilag szervezett „megnevezési” („felcímkező” [Etikettierungsprozess]) folyamat, melyre nem az elvégzendő munka kvalifikált jellege, hanem a szakmunkásság identifikációjának kialakítása miatt van szükség. Különben a munka maga – minként erről a hatvanas évek eleje óta a kutatások rendszeresen tudósítanak – már régen elvesztette ún. „kvalifikált” jellegét.

A „dekvalifikáció” tézise azonban ennek ellenére sem igaz. Számos esetben ugyanis a „tömegmunkásnak” egyedi darabot, kis szériákat kell gyártania. Ismernie kell tehát ezek gyártásának titkait. Az egyedi gyártásra történő átállás flexibilis képességeket is igényel, olyan tudást, amely a megváltozott tárgyi körülmények ismeretén túl képes bizonyos cselekvési alternatívák kialakítására. A flexibilitásra, az alkalmazkodásra különben a munkaerőpiacokon is szükség van, a modern kor a munkaerő vándorlását, munkaerő-piaci mozgását „természetesnek” veszi. A változásoknak megfelelni tehát – még a „tömegmunkás” esetében is – csak bizonyos képességek, tudások birtoklása esetében lehetséges.

A változtatás képessége jelentős mértékben az ún. „hallgatólagos, diszkrét” (stillschweigende) tudásra támaszkodik. A munkás minden esetben rendelkezik egy nem látható (tartalék) tudáskészlet fölött, melynek egyik forrása pályája során felhalmozott tapasztalata. Az új helyzetek (munkaszituációk) értelmezéséhez szükséges készségek, a figyelem és állandó készenlét e háttértudás részei. A munkás hallgatólagos, diszkrét tudására, az odafigyelésére, reakcióképességére minden munkában szükség van, mivel a munka elképzelhetetlen bizonytalansági faktorok, előre nem tervezhető szituációk nélkül. A munkás az új feladatok és a „szenzomotorikus” mozgások tanulásában is erre a „háttértudására” támaszkodik. A munkás nem automata, így tudása sem redukálható az egyszerű gépalkatrész funkciójára.

* Egy másik ellenérv szerint *Braverman* megfeledezett a munkásosztály életmódjában, helyzetében bekövetkezett változásokról. „Amennyiben az elmúlt harminc évet elemezzük – mutatott rá Guest –, megállapíthatjuk, hogy a munka világának (Arbeitslebens) minősége alapvetően megváltozott. A minden egyes munkakörben érvényesülő demokrácia reménye a munkások ezrei számára valósággá vált.” (Guest, 1983. 152. o.)

Braverman másik hibája, hogy nem számol a tudás társadalmi – nemi, korcsoportos – karakterével. Így például a betanított munkások zöme nő, tehát a dekvalifikáció egy sajátos társadalmi réteget érint. A tudás nem „*mannaként pottyán alá a technika egéből*” – hangsúlyozza *Wood* –, hanem a társadalom csoportszerkezetében alakul ki.*

Braverman marxista ihletésű könyvének alaptétele a kapitalizmus válságának stabilizálódása, a munkások kizsákmányolásának – kiszolgáltatottságának – totalitása. A munkafolyamat elemzésére támaszkodó kritikákra hallgatva, óvatosan kell bánunk *Braverman* téziseivel. Gondolatai ellentmondanak azoknak a kutatásoknak is, melyek az emberi erőforrások fejlesztését, az emberitőke-beruházások növekedését tartották a második világháború utáni fejlődés lényegének.

III.1.3. Átváltozások

III.1.3.1. A „rugalmas specializáció” paradigmája

A paradigma kidolgozói – *Michael J. Piore* és *Charles F. Sabel* – szerint a hetvenes évek közepéig a nagyméretű vállalati szervezetek, a nagy szériákat gyártó termelési technológiák uralkodtak. A tizenkilencedik század közepétől dominánsnak tekinthető tömeggyártás azonban lassan átadja helyét a „*második ipari munkamegosztásnak*”. A fejlődés újra felfedezi az ipar utolsó száz esztendejével megtagadott termelési forrásokat, újraalkotja a termelés szervezeteit, érvényteleníti a tömeggyártás ipari kapcsolatait.

A vállalatok piaci alkalmazkodásának új formája a rugalmas specializáció („*flexible specialization*”). A stratégiai fordulat egyik oka a piaci kereslet radikális változása, a másik a termelés szervezeti és technológiai átalakulása.⁷⁾

A munkaszervezet legnagyobb kihívása: a számítógép. A számítógép alkalmazása különböző nemzeti, regionális és vállalati mintákat követett, ami már önmagában is ellentmond a tömeggyártás térre és időre érzéketlen koncepciójának. A számítógép a nagyméretű vállalati szervezetek redukciójához vezetett, mivel bevezetése feleslegessé tett néhány szervezeti egységet (pl. a hagyományos bérosztályokat). A számítástechnika az irányítási (és döntési) folyamatokat is „közelebb vitte” a termeléshez. A szervezeti decentralizáció, a technológia forradalma, a piaci kényszerek a rugalmas kis szervezeteket állították a gazdasági innováció középpontjába. A méretükben kisebb, szervezeti konstrukcióikban egyszerűbb (más minőségű) cégek a külső és belső flexibilitás képviselőivé váltak. A rugalmasság feljavította a vállalatok versenyképességét, de az alkalmazott technika alacsonyabb ára, a termelésbe bevont – újra felfedezett – inputok is hatékonyabb és olcsóbbá tették a termelést. A rugalmasság a kis szériák gyártását, egyedi megrendelések teljesítését vagy szellemi szolgáltatásokat jelent. A piaci rugalmassággal együtt jár a specializáció, hiszen a

* Számos kritika szerzője utal arra, hogy a munkaszervezet reformjáról politikai és/vagy üzemi programok gondoskodtak, s e projektekkel a munka humanizálását, a munkavégzők kapcsolatainak „emberközpontú” fejlődését kívánták elősegíteni. Az üzemek vezetése is tág teret engedett a dolgozók kollektív autonómiájának, így például a termelés és a minőségellenőrzés (vagy gyártáselőkészítés) számos feladatát és jogát delegálta e csoportokba. (*Kelly, 1982 és 1985*)

kis termelési szervezetek a speciális vevői igényeknek gyorsan csak specializált termeléssel tudnak eleget tenni.

A *rugalmas specializáció bázisa* a tömeggyártás folyamán létrejött technológia és szaktudás, melyeket a kis vállalatok aztán a maguk szervezeti keretei között hasznosítanak. A tömeggyártás a tudás felhalmozásának, az ismeretek és a technológiai rendszerek fejlődésének az akkumulációja. Nélkülük nem jöhetett volna létre a „*második ipari munkamegosztás korszaka*” sem.

A *fejlődés másik pillére* a tömeggyártással megtagadott *emberi erőforrások*. Az erőforrások a flexibilis specializáció által kitágulnak, s olyan tényezők is a termelési innováció hajtóerői lesznek, mint a regionális bázisú vállalkozások⁸, a családi vállalatok és üzletek hálózata, a vállalatokon belüli – nagyrészt paternalista vezetési mintákat követő – kisvállalkozások („solar” firms and workshop factories). (*Piore – Sabel, 1984. 265. o.*) A flexibilis specializáció modelljeit (belső vállalkozások) olyan világcégek is kiépítették, mint a General Electric vagy a Boeing Company.

A tudás, az emberi erőforrások, a rugalmas specializáció és az ipari kapcsolatok összefüggését – bevallottan *Piore és Sabel* téziseit követve – *Charles Heckscher* elemezte. (*Heckscher, 1988*) Megfigyelései szerint a nyolcvanas években a kisebb vállalatokban dominánssá vált vezetési stratégia a dolgozói csoportok vállalati döntésekbe történő bevonásán nyugszik. Az alkalmazottak és a vezetés együttműködése nélkülözi a bürokratikus megoldásokat, így a szakszervezeteket is. Alapja a *vállalati kultúra*, a vezetés és a munkavállalók közötti intenzív kommunikáció, a felelősség megosztása. A dolgozói csoportok aktivitására már a gazdasági stratégia tervezésének szakaszában számítanak, de nagy figyelmet fordítanak a munkamotivációk kölcsönös kialakítására is. Az ipari kapcsolatok új típusa a kis cégek mellett a nagyvállalatok „*átlátható*” egységeiben is hatékony.

„*Az új gazdasági rendszerben a termelés kulcsa az a szervezet, amely a kiscsoportok koordinált függetlenségén alapul*” – írja *Heckscher*. (*Heckscher, 1988. 94. o.*)

A hatékony vállalati szervezet kialakulásának előfeltétele a korábbi munkamegosztás revíziója, a szellemi munka és a kreatív dolgozói magatartás felértékelődése. Lemondás a munkafeladatok hierarchikus szerveződéséről, a vezetés és irányítás korábbi mintáiról. Az új szervezetben az azonosulás, a lojalitás, a kooperáció új formái és új bérpolitikai eszközök alakultak ki.

A rugalmas kisvállalatok innovációjának alapja a dolgozói és a vezetői tudás, a szervezeten belüli együttműködés.

„*Látható, hogy az a szervezet, amely a munkavállalók tudását és ismeretét respektálja, és a parancsuralmi viszonyok helyett az együttműködést állítja a középpontba, sokkal jobban ki tudja használni az emberben rejlő lehetőségeket, mint a bürokrácia.*” (*Heckscher, 1988. 112. o.*)

Piore és Sabel téziseivel szemben számos ellenvéleményről tudunk.

1. A piac nem minden iparágban és nem minden termék esetében mondott le a tömeggyártásról. A piac és az új technológia csak a termelés néhány területén, s úgy tűnik, csak időlegesen teremtette meg a „*rugalmas specializáció*” bázisait. A kereslet és kínálat ellentmondásában, a kielezett konkurencia keretei között szerveződő piacok nem túlságosan honorálják a lokális vagy a családi együttműködés elvére épülő rugalmas specializációt.

2. A vállalatokon belül alkalmazott technológiai rendszerek sem a decentralizációt, sem a hierarchia leépülését, sem egy új szervezet kialakulásának szükségszerűségét nem biztosítják. Az üzemekben néhol egymás mellett működik a tömeg-

gyártás és a kisszeria-gyártás gépparkja, sőt technológiai és termelési hátterük sem minden esetben különböztethető meg egymástól. (Pollert, 1991. 21. o.)*

3. Piore és Sabel bírálói szerint a képzett munkások a tömegtermelés vállalatában „megbecsült pozíciónak” örvendenek, ezért semmilyen érdekük nem fűződik a flexibilis specializáció kibontakozásához. Ez valószínűleg azoknak a „tömegmunkásoknak” áll(na) érdekükben, akiknek az új munkamegosztás korszaka „státusemelkedést” jelentene. (Pollert, 1991. 23. o.)

4. Piore és Sabel az új technika szerepéről szólva – hangzik egy további kritikai érv – visszatértek az intellektuelek szokásos „technikai optimizmusához”.¹⁰⁾ Nincs empirikus bizonyíték arra nézve, hogy az új technológiák önmagukban képesek lennének a munkaszervezet forradalmasítására. A technika és a kvalifikáció viszonya is összetettebb, mit ahogy azt a szerzők bemutatják, ugyanis mind a magasan kvalifikált szériamunkások, mind az alacsonyan kvalifikált egyedi gépkezelők megtalálhatóak a modern munkásság soraiban.

Piore és Sabel tézisei és vitájuk könyvünk szempontjából fontos problémát vetnek fel. Többek között azt a kérdést, hogy vajon az emberi tőkébe fektetett beruházásokból, az emberi erőforrások fejlesztéséből vagy esetleg a fizikai tőkéből bontakozik-e ki a gazdasági innováció. A flexibilis specializáció tézise a makrogazdaság oldaláról adja meg a választ, s a változások lényegének a szociális integrációk fejlesztését és a gazdasági rendszer racionalizációjának együttesét tekinti. A kritikák a változások egy-egy oldalát (emberi tőke vagy szociális tőke) emelték ki, ám Piore és Sabel kiindulópontját – az új gazdasági korszak beköszöntét – nem vitatták.

III.1.3.2. Az új termelési stratégia avagy a munkamegosztás vége?

Horst Kern és Michael Schumann az új gazdasági korszak tényét nem a makrogazdaság elemzésével bizonyítják, hanem a munkafolyamat megfigyelésével. Könyvük számunkra fontos üzenete a következő:

1. A technika elvesztette ártatlanságát. A mikroelektronika, az adatfeldolgozás, a számítástechnika fordulat a racionalizáció történetében. A számítógép korában a termelés technológiai innovációja már a komplex rendszerek és a komplex stratégiák kidolgozását és alkalmazását követeli meg. A fordulat egyik negatív következménye a munkanélküliség új típusának megjelenése.**

2. Minőségi változás következett be a termelés racionalizációs stratégiáiban. A racionalizáció új alapelve a gyártási folyamat elemeinek minden részletre kiterjedő, előre megtervezett, konzekvens integrációja. Hajtóereje a számítástechnika, motivációja az új termelési értékrend.

3. Új termelési stratégia (neue Produktionskonzeption) születése. Az új racionalizáció nem „élezi tovább” a munkamegosztást, hanem kiszélesíti a munkafeladatokat és kiterjeszti a munkaköröket. A tudás és képzettség leépítése helyett a munkások kompetenciájának, kvalifikációjának átfogó és intenzív hasznosítására kerül sor. Emiatt a racionalizáció részévé vált a szaktudás reformja, szerkezetének megújítása.

* E ponthoz kapcsolható – bár közvetlen vitáról nincs tudomásunk – Oliver Williamson gazdasági szervezeteiről szóló elemzésének néhány tétele is.⁹⁾

** „A termelés eszközeinek roppant méretű átalakulása az emberi munkalehetőségek erőszakos megsemmisítésével és a munkanélküliség társadalmi botrányával párosult”. (Kern-Schumann, 1985. 17. o.)

Az új stratégia a munkásokat nem fosztja meg az autonóm döntés és cselekvés lehetőségeitől, sőt személyes érdekeiket is fokozottan figyelembe veszi. (Kern-Schumann, 1985. 18. o.)

Az új stratégia központi gondolata szerint a termelés élőmunkával szembevető automatizációja nem lehet önmagában való érték (an sich) többé. Az élőmunka további „kompromittálása” – mutat rá Kern és Schumann – amúgy sem lenne képes a gazdasági optimum (egyensúly) helyreállítására, ám a munkaerő korlátainak megerősítése eltüntetné (verschenkt) a legfontosabb termelési erőforrást, magát az embert, s végleg leértékelné a szaktudást és a szakmai önállóságot. A termelés egészére vonatkozó munkafeladatok nem a veszélyt, hanem az esélyt képviselik. (Uo. 19. o.)

4. *A taylorizmus leértékelése.* Jóllehet az új termelési stratégia dominanciája csak egyes iparágakban figyelhető meg, és ott is csak tendenciákban érvényesül, megszületése egyúttal a taylorizmus bukása. Sem dequalifikációról, sem a munka degradációjáról nem beszélhetünk többé – vélik a szerzők.

5. *Felerősödik az új munkásság és a „kiszolgáltatottak” polarizációja.* Az új termelési stratégia bázisai az új „munkáskáderek”, akik az üzemi életnek a jövőben már nem tétlen szemlélői, hanem hatalmukat befolyásuk megerősítésére felhasználó alkalmazottak. Csoportjuk elsősorban a szakmunkásokból szerveződik, de idetartoznak a modern technológiát működtetni, fejleszteni, programozni képes munkások is.

Az új munkáskáderekkel szemben ott állnak a változásokat „elszenvedők”, akik tehetetlenek az új termelési stratégiával szemben. Hosszú távon fenáll elszigetelődésük veszélye, bár státusukat ma még a munkajog és munkaerő-politika számos intézménye védi. Csoportjuk nem a tömegmunkásokból, betanított vagy segédmunkásokból képződik, hanem a korábban centrális pozícióban levő munkaerő köréből. Esetükben hiányoznak az új termelési stratégia által megkövetelt képességek, vagy (újra)alkalmazkodásukat más társadalmi tényezők (kor, nyelvtudás) nehezítik. Deklassálódásuk végállomása a krízissel sújtott iparágak, a hagyományos ipari termelőszektorok alkalmazottainak státusa lehet.¹¹⁾

6. *Újraiparosodás (Neoindustrialisierung).* Az új termelési stratégia egyúttal az ipari modernizáció új szakasza. A racionalitás új erőforrásai a termelési apparátus radikális átalakítását, a változások új esélyét kínálják fel. (Uo. 24. o.) A technológiai innováció mellett az ipar szervezeti struktúráinak komplex reformja, az üzemi munkaerő-politika paradigmaváltása is felmerül. Új munkaerő-politika nélkül az új technológiák működésképtelenek, s megfordítva, az új termelési stratégia az új technológia nélkül céltalan.

Az újraiparosodás a társadalmi kapcsolatok, az emberi viszonyok fontosságára utal. Arra, hogy az új termelési stratégia a társadalom reprodukciós feltételeiben, tagjainak életesélyében gyökeredzik.*

7. *A termelőmunka újraszakmászodása (Reprofessionalisierung).* A munka az új termelési stratégia következtében „visszaalakul” szakmunkává. A rutintevékenységek ezután – a termelés bármely pontján legyen is – elégtelen, az új kor a kreativitáson nyugszik. Az új szakmunka bázisa egyfelől magas fokú specializáció, másfelől a termelési folyamat komplex ismerete. Az új szakmunka a szakmunkások informális

* „Amikor újraiparosításról beszélünk, a társadalmi összefolyamatokat nézzük. A fogalom a változások társadalmi dimenzióját idézi fel, egy olyan effektust, amelynek kiváltása tudatosan »akart«”. (Kern-Schumann, 1985. 25. o.)

viszonyainak újraszerveződése, üzemben belüli szervező, operatív, kommunikatív tevékenységük helyreállítása.

Az ismét felfedezett szakmunka hosszú képzési, intenzív tanulási szakaszt (szakaszokat) követel meg. (Uo. 99. o.) Nincs visszatérés azonban a század eleji szakmunkásidillhez, mivel a modern technikára épülő új kvalifikáció a korábbinál nagyobb felelősséggel és munkateherrel jár. Az új szakmunka a magas képzettség és az intenzív megterhelés, az autonómia és az elszigetelődés együttese.

8. *Felerősödő szegmentáció a munkaerőpiacokon.*¹²⁾ Az új termelési stratégia mind az üzemi, mind a külső munkaerőpiacokon felerősíti a gazdaság ágazati (pl. ipari, mezőgazdasági, szolgáltatási) tevékenységeinek szegmentációját.

Kern és Schumann téziseit vitatva számos publikáció született. A kritikák a módszertani, az empirikus, a teoretikus tételeket egyenként és külön-külön is szinte „darabokra szedték”.¹³⁾ Idő és tér hiányában csak a dolgozatunk kérdésfeltevése szempontjából fontos ellenérvekre térünk ki. Megnyugtatóan előrebocsátjuk, a dolgozatban később elemezendő paradigmák (szisztematikus racionalizáció, a munka „társadalmasodása”) maguk is *Kern-Schumann* cáfolatai közé tartoznak.

1. A munkaerő-politika *Kern-Schumann* által újnak tartott stratégiája nem új. Japánban például évtizedek óta sikeresen alkalmazzák. (*Höfkes*, 1985. 35. o.) *Thomas Malsch* ehhez hozzászól, az ipari munka történetében a taylorizmussal egyidejűek a munka humanizációját, a munkaszervezetek participációs modelljének kialakítását képviselő kísérletek, törekvések és termelési koncepciók. (*Malsch-Seltz* 1987. 11. o.)

2. Nem a termelési stratégia váltásáról van szó, hanem csak a termelés *racionalizációjának formaváltozásáról*. (*Malsch*, 1985. 9. o.) Az iparban számos különböző termelési modell „koegzisztál” (uo), ezért nem lehet meghírdetni a radikális változás tézisét. *Klaus Düll* megjegyzi, tulajdonképpen a tőkés munkaerő-felhasználás új stratégiáját írta le *Kern és Schumann*, egy olyan termelési modellt, ahol az ember és a gép közötti kommunikáció újragondolása történt meg, semmi több. (*Düll*, 1985. 143. o.)

3. A komplex, új munkafeladatok a munka intenzitásának növekedésével járnak együtt, és példa nélküli munkaerő-piaci szegmentációhoz vezetnek. (Például az ipari tanulókat nem veszi át az üzem, vagy egy kis, jól képzett csoport kezében tartja – kisajátítja – a termelési folyamat irányítását.) (*Hauchler*, 1985. 202. o.)

4. *Cristof Wehrsig* szerint *Kern és Schumann* összemosta a munkások „öntudatának” üzemi és társadalmi vetületét. „Amilyen az üzemben, olyan a társadalomban” – veti *Kernék* szemére *Wehrsig* – s így megfelelnek az üzemnek mint szervezetnek, mint „rendszernek” (luhmanni értelemben vett) sajátosságairól. Az üzemi és a társadalmi racionalítás más-más struktúrában szerveződik, mozgásukat nem lehet egy egységes folyamat részeként leírni. (*Wehrsig*, 1986. 21. o.)

5. Különbőség van a modern technológiák automatizációs és informatizációs hatásában. Az informatizáció – oka a számítógép – egyre növekvő mértékben hatol be az üzemi szervezetek különböző szintjeire, és a termelés megszervezésétől kezdve a vevői igények regisztrálásáig mindent alárendel az információcsere körforgásának. Az informatizálódás módot és lehetőséget ad a szervezeti autonómiák kialakulására, a hierarchikus szervezeti kapcsolatok lazulására. (Az információ monopopo-

liuma – például a megrendeléseknek egy adott részleg termináljában történő tárolása – bázis a szervezeti egységek önállósodásához.)

Az automatizációval nem ez a helyzet. A termelés automatizációja továbbra is az ipari munka „hagyományos” (taylorista) logikáját, stratégiáját és koncepcióját követi. (Malsch, 1987. 23. o.)

6. Az automatizáció mint a munkafolyamat integrációja harmonikusan kiegészítheti a participációra épülő szervezeti integrációt. A technológiai integráció taylorista logikája a kollektív munkásautonómiát elismerő szervezeti megoldásokkal (pl. minőségi körök) élhet együtt. (Malsch, 1987. 67. o.)

7. Az „újraszakmásodás” tézise nem vesz tudomást az új munkásság új függési formáiról. Az autonómia nyilván nem korlátlan – ez abszurd lenne –, azonban a függés és függetlenség közötti határvidék társadalmi és szervezeti feltételei tisztázatlanok. (Malsch, 1987. 73. o.) Más szerzők szerint a szakma – a professzió – úgy mond „újrafelfedezése” mítosz, a tudás társadalmi konstrukció, s mint ilyen a hatalmi viszonyoknak és a társadalom rétegződésének kérdése. (Bader, 1987. 89. o.)

8. A munkafolyamat az új termelési stratégia esetében sem „kontroll nélküli”. Nemcsak a taylori, hanem a munka humanizációjára vagy a szervezeti participációra épülő munkaszervezetekben is az ellenőrzésnek és a munkások feletti felügyeletnek számos formája működik. A kontroll az új termelési stratégiában a vezetés munkások felé irányuló elvárásaiban jelenik meg, hiszen aki ezeknek nem tesz eleget, vagy a vezetés és az új munkásság közötti koalíció szabályait semmibe veszi, hamar munkanélkülivé válhat. (Schienstock–Flecker–Rainer, 1987. 309–310. o.)

A vita fő kérdése – könyvünk fogalmi kontextusába ágyazva – az emberitőke-beruházások és az emberierőforrás-fejlesztések aránya, viszonya, iránya volt. Kern és Schumann szerint az emberi tőkébe történő intenzív beruházási hullám tovagyűrűző hatása az emberi erőforrásokat sem hagyja érintetlenül. A vitapartnerek ezt az összefüggést kérdőjelezték meg, szerintük az emberi- (és fizikai)tőke-fejlesztések nem reformálhatják meg a társadalmi integrációkat.

III.1.3.3. A szisztematikus racionalizáció

A szisztematikus racionalizáció Kern és Schumann (néhány szerzőnél Braverman) felfogásának egyik ellenparadigmája. Fontosabb tételei:

1. A verseny kiéleződése a nemzetközi piacokon új gazdasági és szervezeti stratégiák kidolgozására kényszerítette az üzemeket. Az új alkalmazkodási stratégia alapértékei a *flexibilitás* és a (gazdasági) *racionalitás*. Flexibilitás és gazdaságosság azonban egymással ellentétes stratégiákat is implikálhat, így *nem biztos, hogy a flexibilitás igénye a szervezet racionalizációjához vezet*, és megfordítva. A két alternatíva „kibékítése”, ellentéteik feloldása a szisztematikus racionalizáció. (Altmann–Deiß–Döhl–Sauer 1986. 199. o.)

2. A szisztematikus racionalizáció „az egyes (üzemi – Gy. T.) részfolyamatok számítástechnikai összekapcsolása és integrációja irányába mutat”. (Uo. 191. o.) Mint szisztematizáció az üzemi folyamatok teljes újraszervezése, mint racionalizáció számítástechnikai információs rendszerre épülő irányítási és szervezési optimalizáció. A stratégia elsősorban nem a munkaerő költségeinek csökkentésére vagy a munkaerő-problémák megoldására irányul, hanem „az üzem összes belső és külső ter-

melésirendszer-kapcsolata racionalitásának és termelékenységének növekedésére” (Uo. 194. o.).

3. A stratégia munkaerő-piaci hatása bizonytalan. A szisztematikus racionalizáció ugyan nyit a különböző munkavállalói csoportok felé, de ma még nem lehet látni e nyitás összes következményét. Annyi bizonyos, a hagyományos üzemi érdekcsoportoknak, különösen a *centrális* helyzetű munkaerőnek kulcsfontosságú szerep jut a stratégia kidolgozásában és megvalósításában.

4. Amennyire bizonytalanok a munkaerő-politikai következmények, annyira előreláthatóak a szisztematikus racionalizációnak a munkatevékenységeket és a munkaképességeket érintő hatása. Nincs szó – és nem is lehet szó – a (bravermani értelemben vett) „dekvalifikációról”, ám a szellemi munka „demitologizálása” „*reálisan megfigyelhető folyamat*”. (Baethge–Oberbeck, 1986. 33. o.) A szellemi munka a számítógépes integráció hatáskörébe kerülve elveszti „autonómiáját”, ezzel „alkotó szabadságának” mítoszát. „Racionalizálható”, rutinizálható, melynek jele, hogy a szellemi munkásoknál is fontossá válik a reakciógyorsaság és a pontosság, vagy az absztrakciós, és koncentrációs képesség. A kommunikációintenzív technológiák megnövelik a (munka)szervezeten belüli (vagy kívülről menő, illetve kívülről érkező) információcsere sebességét, körforgását, felerősítik a készenlét és megújulás iránti követelményeket.

A szisztematikus racionalizáció párhuzamos a képességek, készségek, tudások, egyszóval a szakmastruktúrák szegmentációjával. „Megmerevíti” ezek társadalmi elosztását (megosztását) mivel az általa preferált attitűdök csak bizonyos társadalmi feltételek (életkor, iskolai végzettség, kultúra) megléte esetén alakulhatnak ki.

5. A szisztematikus racionalizáció a kényszerű piaci stratégiaváltásból született. Születési körülményeinek megfelelően a piaci folyamatok szervezeti anticipációját, a piaci alkalmazkodás intézményeit építette ki. Feljavította a vállalat és a piaci aktorok közötti kapcsolatok intenzitását is. (Uo. 22. o.) A szisztematikus racionalizáció ezért nem állt meg a gyárkapunál, a külső partnereket is bevonta – beszállítókat, vevőket – a számítástechnika segítségével integrált együttműködési hálózatba, ezzel átalakította a feladatok és szerepek külső és belső megosztását. (Altman és mts., 1986. 192. o.) „Az információs technikák segítségével közvetlenül össze lehet kötni az üzemen kívül futó folyamatokat a belső üzemi munkafolyamattal.” (Altman–Sauer, 1988. 9. o.) A szisztematikus racionalizáció útja végül a gazdaság „reintegrációjához” vezet.

Mindezek ellenére a változások, bár új szervezeti viszonyokat és emberi kapcsolatokat teremtettek, *nem lépték túl a gazdasági racionalizáció határát*. Könyvünk fogalmi sémájára lefordítva, a szisztematikus racionalizáció nem vezet az emberi erőforrások – azaz a társadalmi integrációk – megújulásához, mivel mind a munkaerőpiac szegmentációs folyamatainak felerősödése, mind – ahogy Baethge és Oberbach fogalmaztak – a szisztematikus racionalizáció nyomában járó „*refeudalizáció*” – az alkalmazottak szervezeti lojalitásának magasabb foka – ellentmond egy új típusú társadalmi kapcsolatrendszer normáinak.

A szisztematikus racionalizáció a gazdaság „rendszer-integrációjának” megerősödését (a gazdasági racionalizációt) szolgálja, és ez minden, amit elérhet. A szisztematikus racionalizáció mint az emberitőke-beruházásokhoz kapcsolódó innováció – gondoljunk az új munkaképességekre, tudásrendszerekre és új szakismeretekre – is következetesen érvényesíti a gazdaság „rendszerlogikáját”. Előfeltételezi, hogy a termelési technológiák és a velük összekötött emberi képességek fejlesztése elegendő

a hatékony gazdasági szervezet kialakításához. A siker eléréséhez a társadalmi kapcsolatok, a társadalmi csoportok és egyének gazdaságon kívüli helyzetének reformjai szükségtelenek.

III.1.3.4. A munka társadalmasodása

Fejezetünk végén a munkafolyamat és a társadalmi értékmező kapcsolatát elemző paradigmákat ismertetjük.

Frieder Naschold kiindulópontja, hogy a második világháború utáni fejlődés a *munkaerő társadalmi és a termelés technikai reprodukcióit egymástól alapjaiban eltérő logikának engedelmeskedő pályákra irányította.* (Naschold, 1985) A szétválás oka, hogy a szociális biztonság megteremtésére vállalkozó állam a termelésből (mintegy) kiemelte azon problémák megoldását, melyeket korábban a munkafolyamat szereplői „belső ügyökként” tartottak számon (jövedelemszabályozás, szociális segélyezés). A jóléti társadalmakban a munka és a termelési folyamat ezzel elvesztette „létfenntartási” funkcióját. (Uo.)

A termelés társadalmi komponenseinek üzemen kívüli területre koncentrálódása „depolitizálta” a munkafolyamat és a munkaszervezet konfliktusait. E változások lényegéről írta *Michael Burawoy*, hogy a „*politics in production*” helyébe a „*politics of production*” lépett. (Burawoy, 1984)

A munkaerő alkalmazásának, képzésének, mobilitása költségeinek kérdései azonban átkerültek a politikai szereplők hatáskörébe. Az átrendeződés következményeként viszont a termelés társadalmi összefüggései a politikai csatározások és a politikai érdek-összeütközések homlokterében jelennek meg. Végso soron tehát a közvetlen termelés politikai semlegesítése a politikai rendszert a gazdaság konfliktusaival töltötte fel.

Az ipari munka szervezetei eközben a flexibilis, sokoldalúan hasznosítható technológiák révén búcsút vettek a taylori (fordi) munkamegosztásra épülő vezetési stratégiáktól. E folyamat kiváltója, hogy a termelés technikai előfeltételei függetlenedtek az élőmunka reprodukciós folyamataitól, s a szétválás következtében új elvárások fogalmazódtak meg magával a munka szervezetével szemben is (emberközpontú munkahely, több szabadidő, flexibilis munkaidő stb. követelése). Az új követelmények „újraorientálták” az ipari munka szervezési „koncepcióit”, és létrehozták a munkavégzés, valamint a teljesítménymérés új módszereit, a munka feletti kontroll új formáit.

Az üzemi élet „depolitizálása” mind az üzemvezetésnek, mind a munkásoknak nagyobb cselekvési szabadságot adott. A munkafolyamat szereplői az átalakulások után a politikaikonfliktus-képződés veszélye nélkül fogalmazhatják meg és képviselhetik érdekeiket. Érdektörekvéseik a szervezeti centralizáció (menedzsment) és decentralizáció (munkavállalók) irányába egyaránt mutathatnak. A munkások decentralizációs igénye – a magasabb fokú autonómia követelése – szerencsés esetben találkozhat a vezetésnek a felelősség megosztására irányuló elképzeléseivel. A vezetés, miközben a felügyelet, az irányítás, a termelés nagyobb koordinációjára törekszik, felvállalhatja a „*termelési bizonytalanságok elhárítását*”, kielégítve ezzel a munkások stabilitás iránti igényét. A centralizáció és a decentralizáció közötti „feszültségzónában” születik meg a munka- és a termelési szervezetek rugalmasságát, innovációképességét irányító kompromisszum.

Más szerzők a munkaerő-politika mellett a munkafolyamat szereplőinek érték-változásait elemzik. „A nyugati magasan fejlett munkatársadalmakban (Arbeitsgesellschaften) az előrehaladó társadalmi modernizáció sodrában egyre inkább megfigyelhető a közvetlen munkafolyamat szubjektív normativitásának növekedése.” (Baethge, 1991. 6. o.) Jóllehet e fejlődés a munkafolyamat intézményes kereteit nem érinti, mégis megkérdőjelezi az ipari munkavégzés hagyományos normáinak és értékeinek érvényességét, a munkával való azonosulás tradicionális mintáit.

A foglalkoztatottak egy része a munkát az öröm és megelégedettség forrásának tekinti. Olyan tevékenységnek tartja, melyre büszke lehet, melyre öntudattal és nagy felelősségérzettel gondolhat. (Uo. 7. o.) „A munkát nem mint pusztán »valakik« (Jedermann) akarják elvégezni, hanem mint személyiségek (Personen) meghatározott képességekkel, érdeklődéssel és tehetséggel”. (Uo. 8. o.)¹⁴ A munka lehetőség valami új megtanulására, alkalom a szakmai fejlődésre, a függetlenség és a kompetencia terepe. A munkavállalók – akár a munkába állásról, akár a munkahely-változtatásról, akár a tanulásról van szó – e lehetőségeket racionálisan „kalkulálják”. Az új aspirációk a munkavállalói cselekvések „vezérfonalai”, regulációs sémái lettek. A munkamotivációk társadalmi értékekkel való feltöltődését a munka „társadalmasodásának” nevezzük.

Az új értékek új munkavállalói stratégiát jeleznek. Többé nincs szakadék a munkával szembeni elvárások és az élet más területeinek normái között. A munkával való azonosulást a munkaszervezet közvetíti, így az új értékek csak ott válhatnak a „kommunikatív racionalitás” alapjává, ahol a szervezeti demokrácia is kibontakozott. A dolgozók részvételére épülő munkaszervezetek létrehozása mellett a munkamotivációk forradalmában az emberi erőforrások fejlesztésének programjai játszottak döntő szerepet. (Uo. 11. o.)

A fejlődés okai a következők:

1. A szolgáltatások gazdasági súlyának növekedése a képzettség és a szakismeret emelkedésével járt együtt. A szolgáltatásban dolgozóktól megkövetelt magasabb műveltség, valamint a szolgáltatásban domináns nem specializált szakmai ismeretek befolyásolták más szakmák oktatását is. Minél hosszabb a képzés szakasza, és minél „általánosabb” tudást ad át, annál kevésbé függ az ember „értékbeállítódása” a munkától. A függetlenedést elősegíthetik a társadalmi környezet új orientációi, az „életvilág” (Lebenswelt) értékeinek és normáinak átalakulása.

2. Nő a komplex tevékenységek iránti igény, a munkák megosztása leértékelődik. Számos munkakörben – még a számítógépes integráció területein is – tágul a munkavállalók felelősségének tere.

A munka társadalmasodása azt a szociálpszichológiai tényállást takarja, hogy „az individuum cselekvéseit egy adott társadalmi csoport szimbolikus realitására vonatkoztatja” (uo. 14. o.), s nem a munka szervezeti rendszerére. Mércéinek, ítéleteinek, normáinak bázisa többé nem a munka, hanem az identifikációját biztosító mindennapi valóság (Alltag).

A bemutatott tézisek bizonyítják, a társadalmi integrációk fejlődése meghatározó volt a munkafolyamat és a munkaszervezet innovációjában. A gazdasági racionalitás vagy a társadalmi integrációk választásának dilemmáját azonban csak a valóságos fejlődés további elemzése után tudjuk eldönteni.

III.1.4. Realitások

Az előző oldalakon elméleti tételeket és gondolati paradigmákat ismertünk meg. A következőkben azokkal a kutatási eredményekkel foglalkozunk, melyek nem törtek elméleti babérokra, és nem vállalkoztak prognózisokra sem. Törekvéseik a munkaszervezet és a munkafolyamat egyszerű, mindennapi problémáinak leírására terjedtek ki.

III.1.4.1. A társadalmi tevékenységek átalakulása

1. A gazdaság mikroszervezeteinek átalakulása mögött a makrotársadalom új típusú munkamegosztása található. A tradicionális ipar hanyatlásával párhuzamosan a szolgáltatások lettek a legfontosabb gazdasági tevékenységek. A szolgáltatások „nagy része ... a termelési folyamat részének, folytatásának” tekinthető – írja Szamuely László, s megjegyzi, hogy a termelő szolgáltatások mellett jelentős a „szociális szolgáltatások” aránya is. (Szamuely, 1992. 23., 41. o.)

Mivel a szolgáltatások gazdag választéka alakult ki, így már az sem biztos, hogy közös lényegük a „*tercier szektor*” fogalmával leírható. A kétely egyik oka, hogy e fogalom a háztartások szolgáltatótevékenységét nem veszi figyelembe, a másik, hogy szolgáltatások érték-előállító tulajdonságától is eltekint. A szolgáltatás fogalma „*a tevékenységek szélesebb körét foglalja magában, mint amit az ipari klasszicizmus korából származó terciér szektor elnevezés takar*” mutatnak rá Gershunyék. (Gershuny–Miles, 1983. 20. o.)

A szolgáltató társadalom keletkezésének oka tehát a modern technológiai rendszerek (új kommunikációs eszközök és hálózatok, számítógépes munkakapcsolatok) megjelenése; az infrastruktúra, a képzés és az oktatás új intézményeinek és módszereinek, a szociális és egészségügyi szolgáltatásoknak robbanásszerű fejlődése.

Mindez persze a „hagyományos” gazdasági tevékenységek rendszerét sem hagyta érintetlenül, számukra új kihívást, új alkalmazkodási mintákat teremtett. A radikális ágazati átrendeződés újraélesztett számos, korábban nem jelentkező vagy megoldottnak hitt problémát is (pl. a munkanélküliség tömegessé válása).

A gazdasági statisztikák a szolgáltató társadalom kibontakozásáról tanúskodnak. A fejlődés egyik következménye az „*otthon végzett munka*” (home work) arányának növekedése (Gilbert, 1989) valamint a telekommunikációra és az új technológiákra épülő új munkakapcsolatok (például a távoktatás vagy a ruhaiparban a tervezés és a termelés több ezer mérföldes távolsága). A munka hagyományos (tér- és időbeli) megosztását lassan egy új típusú munkamegosztás váltja fel.

Az új munkamegosztás mindenekelőtt nemzetközi. (Walker, 1989) Másodszor termelők, vevők, forgalmazók, szállítók és beszállítók hálózata, melynek számos szervezeti, regionális és nemzeti mintája létezik. A munkák új megosztása újraintegrálja ugyan a termelési tevékenységeket, de ez nem jelent automatikusan minden téren reformokat. (A nemek közötti munkamegosztás például rigidebbé vált. Schoenberger és Walby, 1989)

2. Jelentős változások területe a „szellemi”, illetve az „irodai munka”. Itt az átalakulások egyik mozgatója a számítógép, a másik a munkaügyi kapcsolatok fejlődése. Nőtt az irodai dolgozók szervezettségének foka, munkaerő-piaci akcióik keménysége. Elismertségük, státusuk, képzési és oktatási lehetőségeik megszilárdultak.

(Hamermesch, 1975) A szellemi munka (white collar work) szervezetében „újrastukturálódott”, ami azt jelenti, hogy e területeken is alkalmazni kezdték az ipari termelés területén korábban kifejlesztett irányítási és munkaerőpolitikai stratégiákat. (Smith–Knights–Willmott, 1991)

3. A XX. sz. a munka innovációjának kora. Társadalmi környezetének minden eleme, trendje, szerepe, funkciója átalakult. Forradalom az oktatásban, a szakmai szervezetben, de forradalmi átalakulás a munka konfliktusainak szervezetében, gyakoriságában, hevességében is. Megnőtt a szakma kiválasztásának, a továbbtanulási döntéseknek a társadalmi kockázata, valamint „az egészséggel való hazardjáték”, a nagyobb teljesítménykövetelmények okozta stressz. Fokozottá válik az új technológiák bevezetését kísérő „státuspánik”. Ugyancsak jellemzőek a permanens konfliktusok, permanens válságok. Válság a munkaerőpiacon, válság a munkaszervezet irányítási és vezetési stratégiáiban. (Heine–Bechtle–Schmidt, 1986) Az innováció válasz a válságokra, az új stratégiák egyúttal krízis- és válságelhárító politikák.

A válsággal küszködő iparágakban csökken a képzés és a szakoktatás mértéke. Párhuzamosan azonban új tevékenységek, új szakmák jelennek meg. Az új szakmák lényeges szerepet játszanak az ipari átalakulásban, a válságok felszámolásában. Az is lehetséges, hogy éppen ebben a folyamatban keletkeznek. (Lee, 1989) A nyolcvanas évek válságmenedzselésére jellemző, hogy hatásukra a szakmunkások előre-törttek, s a szakmai ismereteknek minőségileg is új típusai szilárdultak meg. A szakmák forradalmát a személyzeti politikák forradalma kísérte, s egy új, a tudás fejlődésére épülő munkaerő-politika körvonalazódott. Az új stratégia független a „tömeggyártás”, vagy „egyedi gyártás”, „új termelési stratégia”, vagy „flexibilis specializáció” kérdéseitől. Társadalmi válasz a gazdasági válság kihívására. (Düll–Bechtle, 1988)

III.1.4.2. A sokarcú munka

1. A nemzetközi összehasonlító kutatások típusokban és konkrét megoldásokban gazdag, országok szerint is eltérő mintákat követő ipari fejlődésről tudósítanak.

A korábban bemutatott elméleti paradigmák az összehasonlító vizsgálatok fényében részgazságnak tűnnek. Japánban például – írja *Christian Berggren* – a tudás bázisán alakult ki és fejlődik tovább a tömeggyártás, így egyáltalán nem biztos – miképpen *J. Michael Piore* és *F. Charles Sabel* vélik –, hogy a magas fokú szak tudás és specializáció a kis, flexibilis termelési szervezetek rendszerével jár együtt. (Berggren, 1989) A japán autóipar elemzése nem támasztja alá *Kern* és *Schumann* téziseit sem. *Ulrich Jürgens* szerint a japán autóipar munkaszervezeti megoldásai nem az alkalmazott technológiától függenek, bár a modern technológiai rendszerek hatását azért nem szabad lebecsülni. Alapjuk a „problémamegoldó” tudás mobilizálása, a képzettségi szint növelése, a csoportmunka feltételeinek és módszereinek kidolgozása (és bevezetése), a termelés iránti felelősségnek az alkalmazottak és a vezetés közötti megosztása (decentralizációja), valamint az egyéni alkalmazkodóképesség magas foka. (Jürgens, 1989. 208. o.)

A svédországi tanulságok – melyekre még visszatérünk – arról győznek meg, hogy – *Kern* és *Schumann* tézisével ellentétben – az „új termelési stratégia” kialakulhat a modern technológiai rendszerek alkalmazása, bevezetése nélkül is. Megfor-

dítva, a modern technológia önmagában nem igényli az új termelési stratégiákat, hiszen a „flexibilis taylorizmus” keretei között is hatékony.

2. Az ipari munkaszervezetek vezetési stratégiái az ipar ágazati rendszerétől, a vezetők és az alkalmazottak értékeitől (normáitól, motivációitól), a termelés során felmerült problémák megoldásának módszereitől, az automatizáció mértékétől, a kezelőszemélyzet szabadságfokától és a munkaszervezet tradícióitól függenek. (Cavestro, 1989, 222. o.) A munka variabilitását így igazából e tényezők formálják. A kutatási tapasztalatok arról győznek meg, hogy „sem a rigid taylorizmus, sem a poszt-taylorianus munkamodellek nem dominálnak”. (Kelley, 1989. 246. o.)

Jóllehet nincs egyértelmű racionalizálási minta sem, mégis megfigyelhető a „klasszikus taylorizmus” hanyatlása, s egy „neotaylorista” koncepció előtérbe kerülése, mivel számos fejlesztési projektben konzerválták a taylorista munkaszervezetet. (Uo.) A képzettség és a tudás szegmentációjára épülő munkaszervezet ezekben az esetekben sikerrel akadályozta meg magának a modern termelési technológiának az alkalmazását is. (Jones, 1989)

A kutatási beszámolók között találunk a fentiekől eltérő eredményeket. E példák arról számolnak be, hogy az új termelési szervezetekről szóló tézisek – ha az új szervezeti keret és a magasan fejlett technológia adottak – igaznak bizonyulhatnak. (Hirsch–Kreinsen és munkatársai, 1990)

3. A vállalatok termelési stratégiája néhol a tömegtermelés és az egyedi gyártás kollaborációján nyugszik. A kutatók e stratégia jellemzésére a „megrendelői kívánságra orientált sorozatgyártás” elnevezést használják. A piaci flexibilitás biztosítása során azonban sem a „kézműves munka reneszánszát”, sem a hierarchikus szervezet rekonstrukcióját nem tapasztalták.

A tömegtermelés és az egyedi gyártás új kollaborációja ennek ellenére kilépett a hatvanas és hetvenes években uralkodó termelési stratégiák keretéből. (Pries–Schmidt–Trinczek, 1990. 30. o.) A múlttal való szakítás szimbólumaként egyidejűleg támaszkodik a bizalom és a vezetői ellenőrzés, az üzemi alkotmányosság és a módszeres kontroll különböző mechanizmusaira. (Hildebrandt–Seltz, 1989. 418. o.) Kialakulófélben van tehát a „konfliktusmegoldásra épülő” üzemvezetés típusa, amelyben a vezetés – bár a minden részletre kiterjedő tervezés és ellenőrzés korábbi gyakorlatából számos elemet megőriz –, a problémák megoldásában zöld utat biztosít a magasabb kvalifikációt és szaktudást képviselő dolgozói csoportok előtt.

Az empirikus kutatások egyik üzenete, hogy a tudás és az emberi erőforrások fejlesztésének kérdéskörét az ismertetett elméleti paradigmáknál körültekintőbben kell vizsgálnunk. Az empirikus elemzések tanulságait ennek megfelelően az alábbiakban összegezzük.

III.1.5. Tanulságok

Az ipari munka és ipari munkafolyamat átalakulásában két alapvető folyamat érvényesül.

Az első irányzat a munkaszervezet és a termelési folyamat „racionalizációját”, hatékonyságuk növelését segíti elő. Alapja a munkavállalói képességek, tudások és ismeretek kibontakoztatása, a technológia forradalma. Célja a gazdaságosabb termelés, a piaci rugalmasság és adaptáció magasabb foka, a gyártási folyamat és a termékszerkezet korszerűsítése. Eszközei a célok megvalósítását leghatékonyabban

szolgáló szervezeti reformok, valamint a munkavállalók tudásának növelése. Nincs szabály a kvalifikáció és a dequalifikáció arányára, mértékét mindenkor a termelés igényei határozzák meg.

A második célja – hasonlóan az elsőhöz – a piaci alkalmazkodás magasabb szintjének elérése, ám emellett a munkavállalók és a vezetés új kapcsolatának, együttműködésük új formáinak kibontakoztatására is törekszik. Forrása: a munka társadalmi környezete; stratégiája: a munka „reszocializációja”. A képzés megerősítése és a tudásszint emelése mellett a képességek fejlesztésére, az emberi kapcsolatok és viszonyok minőségi átalakítására, szervezeti és strukturális formáik megújítására teszi a hangsúlyt.

Mindkét vonulat a technikai fejlődés új lehetőségeihez kapcsolódik. A technika önmaga azonban – ezt az ismertetett viták is bizonyították – mindkettőjük iránt *semleges*. A folyamatok a társadalmi, szervezeti, gazdasági, politikai és termelési feltételek különböző együttesére (konstrukciójára, alakzatára), s nem pusztán a technika forradalmi átalakulására támaszkodnak. A technika, bár a trendek iránt semleges, tőlük nem független, hiszen maga is jelentős tudástőke-akkumuláció eredménye.

Az elemzett *elméleti modellek* – úgy tűnik – azonosítják a tömegtermelést a taylorizmussal. Ennek megfelelően állítják, hogy a tömegtermelés vége a taylorizmus felbomlása, a termelés flexibilis szervezeteinek kialakulása pedig azonos a taylorizmussal szakító munkaszervezetek létrejöttével. Néhány szerző tiltakozik e séma ellen, s érveikben a szervezeti és a stratégiai megoldások különböző kollaborációjára, a séma elvont logikai érvényességére utalnak.

Mi magunk a kritikai álláspontokkal értünk egyet, mivel a változásokat az idézett paradigmák szerzőinél összetettebb problémának tartjuk. Egyetértésünk ellenére azonban az előbb ismertetett kritikákat szeretnénk kiegészíteni. Kiegészítésünkben az emberi tőkébe történő beruházások és az emberi erőforrások fejlesztésének történelmi körülményeire utalunk, arra a tényre, hogy e beruházások és fejlesztések mind a tömegtermelés, mind a tömegtermelést felváltó új ipari korszak meghatározó folyamatai voltak (és lesznek). Ezért hiba lenne azt állítani, miszerint az emberitőke-beruházások (mint a gazdasági rendszer modernizációját előidéző folyamatok) a taylorizmusra, az emberi erőforrások fejlesztése pedig (mint a társadalmi integrációk fejlesztési stratégiája) a tömegtermelést felváltó posztayloriánus munkaszervezetre jellemzők. Óvatosságunk hátterében az a tény áll, hogy már a tömegtermelés munkaszervezeteiben is jelentős emberierőforrás-fejlesztések figyelhetők meg, s a flexibilis specializáció vagy az új termelési stratégia talaján megszülető új típusú társadalmi együttműködések sem nélkülözik az emberi tőkébe történő beruházásokat.

Az emberi tőkébe való beruházások azonban *látható módon* magasabb affinitással rendelkeznek a szervezetfejlesztések racionális, a hatékonyság elvének alárendelt, a szisztematikus technológiai és szervezeti integráció kiépítését elvégző innovációs stratégiák iránt. Megfordítva, az emberi erőforrások fejlesztése erősebben kapcsolódik a munkavállalók egyéni vagy csoportautonómiájára épülő, a participáción nyugvó, a hierarchikus szervezeti megoldásokat elutasító vezetési gyakorlathoz. E kötődések *tendenciaszerűen, a feltételek és véletlenek sorozatán keresztül érvényesülő lehetőségek*, bizonyos gazdasági és társadalmi körülmények hatására térben és időben eltérő erősségű megoldások.

Összegezve álláspontunkat, a következő tézist fogalmazzuk meg: a tömeggyártás az emberi tőkébe való beruházásokat részesíti előnyben, így az emberi tőke arányának növelése a taylorizmus (majd az ún. „fordizmus”) szervezési és vezetési stra-

tégiára támaszkodik. Ennek ellenére a tömeggyártás feltételei és keretei között is adódott mód és lehetőség az emberi erőforrásokat kibontakoztató fejlesztési stratégiák érvényesítésére. A tömeggyártás válságát az emberi tőkeberuházások növekedése és az emberi erőforrások fejlesztése együtt idézték elő, s együtt segítették elő az új gazdasági korszak kialakulását is. Az új ipari korszak szervezési és vezetési stratégiái azonban erősebben támaszkodnak az emberi erőforrások fejlesztésére, anélkül azonban, hogy az emberitőke-beruházásokat negligálnák.

III.2. A taylorizmus kérdőjele: rendszerracionalitással az új társadalmi integrációkért?

A huszadik század egyik leghevesebben vitatott, legtöbbször megtagadott, mégis legszélesebb körben elterjedt filozófiája az üzemek tudományos vezetése. A hangzatos név *Frederick Winslow Taylor* üzemszervezési elméletét és gyakorlatát takarja. A „taylorizmus” munkások százazreit sarkallta utcai tüntetésekre, üzemvezetők és gyárigazgatók bukását okozta, s közben a huszadik század legnagyobb ipari fejlődéséhez vezetett. Nem ez a taylorizmus egyetlen ellentmondása. *Taylor*, miközben nyomatókusan hangsúlyozta a munkások és a vezetés együttműködési kötelezettségét, olyan szervezett – és szisztematikus – ellenőrzésnek vetette alá munkásait, amire addig még soha nem volt példa. Vagyis miközben részfeladatokra (mozdulatokra, másodpercekre) bontotta fel a munkaműveleteket, majd a tervezést, az újraintegrálást egy erre szakosodott részleg feladatává tette, a legtöbb gondot okozó szervezési problémákat egyúttal ki is emelte a munkafolyamat közvetlen „konfliktuszónájából”.

A munkaszociológia és az iparszociológia művelői a taylori munkaszervezet átfogó, alapos, és viszonylag pontos analízisét nyújtották. Az elemzések rámutattak a munkamegosztás hatáira, a munkások feletti ellenőrzés problémáira, a munka bürokratikus integrálásának konfliktusaira, a súlyos pszichológiai következményekre, a munkások és a vezetés együttműködésének, illetve konfliktusának lehetőségeire stb.¹⁵⁾ A részletes dokumentáció ellenére a szociológiai megközelítéseket néha egyoldalúnak, néha felületesnek érezzük.*

A taylorizmusról szóló viták ismertetése helyett a következőkben a tudományos vezetés néhány „elfelejtett”, elhanyagolt üzenetére hívjuk fel a figyelmet. *Taylor* írásain keresztül bemutatjuk, hogy a „tudományos vezetés”, miközben a munkaszervezet és a termelési hatékonyság racionális összhangjának megteremtésére koncentrált, megfelelő lehetőséget teremtett a munkában hasznosítható tudás fejlesztésére. Mindemellett a vezetés és a munkások közötti új együttműködés alapjait is lerakta.

* Véleményünk alátámasztására *Claude Durand* kiváló könyvéből idézünk: „A taylorizmus azonkívül, hogy a szalgmunkával szemben aktív ellenállást vált ki, ... olyan negatív egyéni reakciókat is kivált, amelyek a munkából való menekülésben nyilvánulnak meg.” (*Durand*, 1982. 118. o.) *Durand* összemossa egymással a taylori és a fordí típusú munkaszervezetet. Szalgmunkáról *Taylor* működése során még szó sem volt, a futószalagot először 1914-ben – természetesen évekig tartó előkészületek után – *Henry Ford* egyik üzemében alkalmazták. A taylori és a fordí munkaszervezeti reformok mögött meghúzódó társadalmi és gazdasági feltételek különbségeire *Makó Csaba* mutatott rá. A megváltozott munkaerő-piaci kínálat – írja –, az autó-előállítás nyereségessége, a technológiai fejlődés stb. hatására fogalmazta meg *Henry Ford* a fordizmus néven ismertté vált új termelési koncepcióját. *Ford* amennyire támaszkodott *Taylor* munkásságára, annyiban tagadta is azt. (Például a normák megállapításának bázisul *Taylor* a kiváló, *Ford* pedig az átlagmunkás teljesítményét vette alapul.) (*Makó*, 1985/b 26. – 39. o.)¹⁶⁾

Úgy véljük, Taylor reformjai közel álltak a hatékony emberitőke-beruházások által megkívánt szervezeti változtatásokhoz. A tudományos üzemvezetés így az emberi tőkébe való beruházások útjait egyengette.

Hipotézisünk bizonyítása során legelőször a taylori reformok és a tudás összefüggéseit vizsgáljuk meg.

Mint ahogy ezt a *Braverman* „dekvalifikációs” tézisével kapcsolatban kirobbant vita ismertetéséből is láthattuk, a tudás problémáinak felvetésével Taylor életművének kardinális kérdését érintjük. A taylori munkaszervezet létrehozásának egyik alapelve ugyanis – írja *Makó Csaba* – „a munkafolyamat és a munkás szaktudásának (mesterségének) szétválasztása”. A szétválás következménye „az intellektuális tevékenység száműzése a munkafolyamatból” (*Makó 1985/a* 23. 25. o.), így a munkát végző ember „nem végezheti munkáját saját elképzelése szerint” (*Durand, 1982. 81. o.*), sőt „munkája során a befolyás legalacsonyabb lehetőségével rendelkezik.” (*Lettieri, 1976. 146. o.*)

A szociológiai elemzések általában a munkafolyamat és a tudás szétválasztásának a munkavállalóra nézve káros következményeire koncentráltak. Nem gondoltak arra, hogy a tudás totális lekapcsolása a munkafolyamattól egyrészt lehetetlen, másrészt a szétválasztás a tudás reintegrációjának lehetőségét is biztosítja. Az igaz ugyan, hogy a munkára vonatkozó tudás egy része a vezetés monopóliumává válik, ám ezzel egyidejűleg alárendelődik a tudomány logikájának és módszereinek. A vezetők – fogalmaz *Taylor* – „...magukra vállalják például az évtizedek során felgyülemlett tradíciók és a munkások tulajdonát képező ismeretek egybegyűjtését, osztályozását, táblázatokba, törvényekbe, szabályokba, formulákba foglalását, és ez mérhetetlenül hasznos a munkások számára napi feladataik teljesítésében. ... tulajdonképpen új tudományt fejlesztenek ki...” (*Taylor, 1983, 203. o.*)

Az ismeretek standardizálódnak, a „hüvelykujjszabályokat” (melyen *Taylor* a vezetés és a munkások időszakos „provizorikus” megegyezéséből eredő szabályokat érti) hatályon kívül helyezik, uralkodóvá válnak a munkafeladatok végrehajtásának szervezett és tervezett módszerei.

A tudomány hasznosítása nemcsak a munkavégzésre vonatkozó ismeretek szisztematikus rendszerezését jelenti. A munkairoda kialakításával (ahol térben és időben a tudás „szisztematizálása” történik), a mérnöki gondolkodás is bevonult az üzemcsarnokba.*

A precíz, mérnöki pontossággal megtervezett munkafolyamatnak fontos eleme a munkanormák és szabványok használata. A normák az emberi tevékenységek (mozdulatok) racionalizációi – általában ezellen tiltakoznak évtizedek óta a munkások és a szakszervezetek –, míg a szabványok a tárgyak és munkaeszközök standardizációi – alkalmazásuk ellen kezdetben maga az üzemvezetés emelt szót. *Taylor* a szabványokra építette az időnormák képzését, amelyeket aztán a gyakorlati mérések – megfigyelések – sorozatával állapított meg. „...a legjobb módszert csak úgy lehet megtalálni vagy kifejleszteni, ha tudományosan elemezzük és tanulmányozzuk az összes használatban levő eszközt és módszert, beleértve a percnyi pontosságú idő- és mozdulatelemzést.” (*Uo. 195. o.*)

* „A korszerű mérnöki munka és vezetési típus között szoros összefüggés és analógia van. A mérnöki munka most a tervező-szerkesztő részlegben koncentrálódik, és ugyanez jellemző a modern vezetésre a munkairodával kapcsolatban.” (*Taylor, 1983. 66–67. o.*)

A taylorizmus a munkamódszerek és tevékenységek, az ismeretek és képességek, a munkafeltételek és eszközök magas fokú racionalizációja, kalkulativitása. „Az alkalmazott eljárás révén minden egyszerű és összetett munkafeladat vizsgálhatóvá és elemezhetővé válik...” – írja Makó Csaba. (Makó, 1985/a, 23. o.)

A vezetés kötelessége a munkások oktatása, képzése, mivel nekik kell gondoskodniuk a szabványokkal és normákkal standardizált munkafeladatok megismertetéséről, az optimális mozdulatok betanításáról. Taylort említve még nem beszélhetünk Ford szalagmunkásokat betanító tanfolyamairól, és nem jöhet szóba a munkafolyamatnak Ford által kialakított magas szintű technológiai standardizálása sem. Mégis a tudományos vezetés az, amely feltalálta a „racionalizált tudás” termelési folyamatba történő „visszaforgatásának” útjait és módjait. „...a tudományos vezetés rendszerében dolgozó gépmunkás munkájának jellegéből adódik, hogy az oktatóknak kell menniük a munkához. ...a tudományos ismeretek és az oktatók útmutatásainak segítségével minden munkás – a saját szellemi színvonalán – sokkal magasabb szintű, érdekesebb, személyiségét jobban fejlesztő és eredményesebb munka végzésére képes, mint korábban.” (Taylor, 1983. 265. o.)

Az oktatás folyamán a munkások megtanulják a „jóval bonyolultabb” dolgokat kezelni – írja Taylor (uo. 266. o.) ezért „...kötelességünk s egyben komoly lehetőségünk is a rendszeres együttműködésben az emberek képzése és a kész ember megteremtése...” (uo. 182. o.).

A tudás a munkások előléptetésének, „karrierjének” alapja. A művezetővé válás kritériumai az „okosság, a képzettség és a speciális vagy műszaki tudás”. (uo. 89. o.) A „... szervezet akkor működik jól, ha különlegesen alkalmas emberek kerülnek vezetői posztra..., s ...a jövőt úgy kell megítélnünk, hogy vezetőinket jól ki kell képeznünk” (uo. 182. o.) – fogalmazta meg Taylor álláspontját.

A tudás problémáival Taylor nemcsak az eredményes és hatékony munkaszervezet kialakítása során foglalkozott. Számára a tudás – ez következik a standardizálás módjából – a specializált ismeret, a feladatok és részfeladatok aprólékosan kidolgozott rendszere. Specializáción nyugszanak a szervezetre, a technológiára és az emberre vonatkozó ismeretek. A tudás felhalmozásának eszköze a tapasztalatok és a tudományos eredmények összegyűjtése, alapja a munkák, tevékenységek, feladatok megosztása.

A specializáció taylori módszere igazából az emberi tőke felhalmozása előtt nyitotta meg az utat. Egyedül a specializáció tette lehetővé – írja Schultz – a legújabb technológiai vívmányokat, mivel ezeket az eszközöket csak egy magas fokon, speciálisan kiképzett munkaerő találhatta fel. A specializált tudásnak az egyén számára is óriási a gazdasági jelentősége, hiszen az ember csak a minőségében és mennyiségében elégséges speciális képességek, tudások és ismeretek révén tudja nyereségét biztosítani. (Schultz, 1990. 3–4. o.)

Kiinduló hipotézisünk bizonyítása során szeretnénk még a vezetés és a munkások érdekazonosságának Taylor által megfogalmazott tételeire felhívni a figyelmet. Taylor nem győzi eléggé hangsúlyozni, hogy a „vezetés alapvető célja a munkaadók és a dolgozók együttes, maximális boldogulásának” elősegítése. A munkaadó és a munkás közös érdeke a fejlődés, a gazdagodás (magas bérek, alacsony költségek elve), amely az emberi és a természeti erőforrások leghatékonyabb kihasználásával érhető csak el. (Taylor, 1983. 184–185. o.) Az iparban a háború helyett béke kell – írja. A béke előfeltételei – a termelésért érzett felelősség megosztásán túl – az igazságos és méltányos teljesítménynormák. Széthúzás helyett harmónia, individu-

alizmus helyett együttműködés, s mindemellett – fogalmaz – maximális teljesítmények.

Taylor optimális munkaszervezetében a „kölsönös megértés”, a „bizalom”, az „igazságosság” dominálnak. A megértés alapja a vezetés és a munkások érdekeazonossága, a közös gazdasági haszon, a magas keresetek „érdekközössége”. Élesen elutasítja a katonai vezetés mintájára felépülő munkaszervezetet, helyette az ún. „funkcionális” vezetést javasolja. Úgy véli, az üzemekben fel kell számolni a tekintély- és parancsuralmi rendszert, ezért az előrelátható (racionális és kalkulatív) normák és szabványok hatalmát kell megteremteni.

Az új elképzelések megvalósulásánál a vezetésnek maximálisan együtt kell működni a munkásokkal – írja. Meg kell értetni velük a modell lényegét (racionális belátás útján), és a mindennapi „beszélgetésekben” tisztázni kell a zavart okozó problémákat is. A vezetésnek soha, semmilyen körülmények között nem szabad lemondania a munkások újtási javaslatairól, kezdeményezőképességéről – figyelmeztet. Az aktivitás egyik előfeltétele az új munkaszervezeti elvek elfogadásához szükséges – már említett – „kognitív forradalom”. (Uo. 266. o.)

A tudományos vezetés tehát nem nélkülözheti az ipari partnerek együttműködését. Az együttműködési elv mellett a vezetési stratégia lényege a standardizált (ugyanakkor kölcsönösen elfogadott), „bürokratikus” (ugyanakkor tudományosan legitim) normák alkalmazása. A normák az időbeosztást, a mozdulatokat, a technológiai és munkafolyamatokat, valamint a mindennapi „rutinérinkezéseket” szabályozzák.

Az üzemben belül jelentkező konfliktusok megoldása e logikának rendelődik alá. A konfliktus feloldása során először a valóságról szóló információkat gyűjtik össze, majd rendszerezik, kiértékelik.*

A mindennapi érintkezések bürokratizálásából azonban az ipari kapcsolatok *bürokratizálódása* fakad, ami végül háttérbe szorítja a kölcsönös bizalom és „barátság” etikai normáit. Lerontja ezek érvényességét az a tény is, hogy a munkások motivációja egyértelműen a magasabb bér elérésének óhaja lesz – e tényt *Taylor* nemcsak természetesnek, hanem üdvöztőnek, sőt rendszere lényegének tekintette –, s e motívum uralma minden más értéket elhalványít. A gazdaságosság követelményei vég eredményben elnyomják a társadalmi szolidaritás és együttműködés normáit.

A fent vázolt hangsúlyeltolódásban a *taylorizmus rejtett ellentmondása* kerül napvilágra. Oka, hogy *Taylor* az emberi együttműködés – fogalmaink szerint társadalmi integrációk – problémáit a gazdasági rendszer felől közelítette meg, s reformjaival a gazdaság követelményeit a társadalom különböző területeire is ki kívánta terjeszteni. A tudományos vezetés előnyei – írja – az egész társadalomban jelentkeznek, ezért mindent meg kell tenni a nagyobb haszon elérése érdekében.**

Taylor világosan látta, hogy a tudományos üzemvezetés egy más típusú társadalmi környezetet igényel. Mivel a teljesítménynormák egy „munkáját magas szinten elvégző” munkásra illenek, valószínű, hogy e normáknak a munkások nagy tömege nem tud eleget tenni. Ez azonban nem baj – vallja *Taylor* –, legalább mindenki felismeri teljesítőképeségének határát, tisztában lesz gazdasági értékével. A tudo-

* Az adatgyűjtés „feltétele, hogy ...megfelelő utasítási és jelentési rendszer működjék az üzemekben, gondosan megtervezett nyomtatványokkal, ... és teljes emlékeztető szimbólumokkal.” (Uo. 113. o.)

** „A teljesítmény-visszatartás megszüntetése, az alacsony munkatempó különböző okainak kiküszöbölése nagymértékben csökkentené a termelési költségeket, emiatt belföldi és külföldi piacainkat jelentősen lehetne bővíteni, aminek eredményeképpen még több területen lennének versenyképesek” (*Taylor*, 1983. 187. o.)

mányos vezetés még a jövedelmek jelentős differenciálódása mellett is előnyös a munkásnak, hiszen a tapasztalatok szerint többet keres, takarékosan tud élni, magának és családjának anyagi helyzete jelentősen javul. A munkások anyagi helyzetének jobbra fordulását életmódjuk, felfogásuk, szemléletük, egészségük pozitív változása követi.*

A tudományos vezetés tehát a társadalmi integrációk fejlődésének forrása lehet. Ezért Taylor – miként később Ford is – felmérte munkásai teljesítőképességének korlátait is. Az alkoholizmus, a rendezetlen családi körülmények, a dohányzás (Fordnál) azok, melyek jelentősen akadályozzák a munkást a magasabb teljesítmény elérésében. „...a 140 (kísérletre kiválasztott – Gy. T.) közül csak kettő volt alkoholistának nevezhető ... Az alkoholista számára elérhetetlen lett volna az előírt munkatempó tartása, ezért voltak gyakorlatilag mind józan életűek.” (Uo.)

Mivel a tudományos vezetés a társadalmi környezet tudatos átalakítására törekedett, a kísérletek során a munkavállalóknak munkahelyi és magánéleti kapcsolataikat alá kellett volna rendelniük a magasabb teljesítmény követelménynek. Életük legfontosabb dimenziója így munkaerejük újratermelése lett volna. „Eddig a »személyiség« állt a középpontban, a jövőben a rendszer lesz az elsődleges” (uo. 181. o.) – írja Taylor. „A korszerű vezetés ugyan kezdetben lassan valósul meg, de lépésről lépésre, céltudatosan és precízen fejlődik...” (Uo. 68. o.)

Összefoglalva a leírtakat elmondhatjuk, hogy a tudományos vezetés egy, az együttműködésre épülő, tudásfelhalmozáson nyugvó, a szisztematikus szervezeti racionalizálás lehetőségét megteremtő elmélet és gyakorlat.¹⁷⁾ A gazdasági nyereség elvét (pénz – írja Luhmann) érvényesíti a társadalmi környezet befolyásolásában, s e célnak rendeli alá a munkafolyamat szereplőinek együttműködését is. A taylorizmus negatív társadalmi következményeinek elismerése mellett le kell szögeznünk, hogy Taylor a tömeggyártás hajnalán a munkások és a vezetés közötti együttműködés lehetőségét is kereste, s eközben felmérte a munkaszervezet „racionalizációjának” társadalmi horizontját. Tudjuk, az elvek gyakorlati alkalmazása néha független szerzőjük szándékaitól, így talán Taylor maga sem adta volna mindahhoz a nevét, amit taylorizmus címszó alatt az ipari munkaszervezetben néhol megvalósítottak.¹⁸⁾

III.3. Munkaszervezeti reformok vagy a társadalmi integrációk forradalma?

III.3.1. A tudományos vezetés korlátai

Taylor életművét elemezve rámutattunk arra, hogy a tudományos vezetés szüntelen beleütközött a gazdaság társadalmi környezetébe. Utaltunk továbbá Taylor egyik alapelvére, a munkások és a vezetés közötti bizalom és barátság fontosságára. Meg-

* „Az elért eredmények közül talán a legfontosabb az a hatás volt, amit az új rendszer magukra a munkásokra gyakorolt. Alapos vizsgálattal felfértük a munkások magánéletének körülményeit. ... Sokan közülük – ha nem is mindenki – takarékoskodtak és mind jobban éltek, mint korábban. A kiválasztott munkások igen jól szervezett, jól működő csoportot alkottak; vezetőiket legjobb barátaiknak tekintették...” (Taylor, 1983. 227. o.) „Világosan kell látni azt, hogy a legjobban dolgozók lehetőségeiről beszélve nem a nagy hajrában, túlhajszolt körülmények között nyújtott teljesítményekre gondolunk, csupán egy jó képesű munkás hosszú időn keresztül, az egészség veszélyeztetése nélkül végzett munkájára”. (Uo. 35. o.)

állapítottuk, hogy a tudományos vezetés nem lépett túl a gazdaság racionalizációs kísérletén, még akkor sem, ha a társadalmi kapcsolatok munkaszervezeti szerepével többé-kevésbé tisztában volt.

A tudományos vezetés paradoxonait a kortársak hamar felismerték. Nemcsak a szakszervezetek, a munkások, a menedzserek (mint maga *Henry Ford* is) vagy a munkaszervezők, hanem a szervezéstudomány képviselői szintén kiléptek a tudományos vezetés *Taylor* által képviselt gondolköréből. *Taylor* módszereinek sikertörténetével így egyidős e módszerek tagadása, vagy – enyhébb formában megfogalmazva – egy alternatív munkaszervezeti modell létrehozásának igénye.

A tudományos vezetés határának első jelzőpontja Henri Fayol vezetéstudománya. *Fayol* a vezetés központi elemének egy olyan sajátos, önálló ismeretrendszer tekint, ami nem azonosítható a szakmai tudással. „Bármilyen jellegű vállalatban – állítja – az alsóbb szintű alkalmazottak domináns szakmai kapacitását a vállalat tevékenységi körének megfelelő sajátos ismeretek és képességek alkotják, a felsőbb vezetők domináns kapacitását pedig a vállalat jellegétől független általános vezetési ismeretek és készségek adják.” (*Fayol*, 1984. 42. o.)

Más helyen kifejti: „A vezetési funkció hordozója és egyben tárgya: a vállalat mint társadalmi szervezet. Amíg más funkciókban anyagokkal, gépekkel foglalkoznak, addig a vezetési funkció kizárólag a szervezet tagjaira, a vállalati dolgozókra irányul.” (*Uo.* 57. o.)¹⁹⁾

Fayol véleménye tehát, hogy a vezetés maga a társadalmi viszonyok „konstituálása”, s gyökeresen különbözik a műszaki tudományok vagy más szaktudományok módszereinek másolásától.

A tudományos vezetés határainak megrajzolásakor másodszor a munkaszervezetek „kettős struktúráját” említjük. Azzal a problémával állunk szemben, amely vagy mint a szervezeten belüli formális és informális kapcsolatok ellentmondása, vagy mint a hatalmi struktúrák megkettőződése vált ismertté a különböző szervezetszociológiai írásokban.²⁰⁾ „Minden vállalatban a valóságnak két szintje adott – állítja *Weltz* – a formális szabályok hivatalos valósága, a formalizált működési rend, a hatáskörök és illetékességek szervezeti szabályokba foglalt struktúrája, valamint a működő valóság, ami keresztezi a hivatalos struktúrákat, és formalizált szervezeti folyamatok mögött zajlik.” (*Weltz*, 1991. 85. o.) A nem formalizált együttműködés hálózata sikeresen akadályozza meg a vezetés (vagy a vezetők egy csoportjának) reformját, bázisa lehet minden technológiai, szervezeti, piaci vagy munkaügyi változással szembeni ellenállásnak. Az üzemi társadalomban ezért a sikeres reformokhoz a formalizált és nem formalizált hálózatok szereplőinek „szociális konszenzusa” szükséges. Ennek elmaradása esetén a fontosabb munkaszervezeti szereplők ellenállása miatt a változások eleve kudarcra vannak ítélve.

Taylor az „üzemi alkotmányosság” (*Hildebrandt*, 1991) kettős rendjét a teljesítmény-visszatartás legfőbb okának tekintette, ezért reformjaival szét akarta törni a munkaszervezeten belül tradicionálisan kialakult informális társadalmi kapcsolatokat. Ennek megfelelően minden törekvése az üzemvezetés és a munkások közötti együttműködés korábbi formáinak felszámolására irányult.

A létező formális és informális hatalmi struktúrákra támaszkodó konszenzus nem vágott egybe a taylori stratégia alapértékeivel. A tudományos vezetés az „együttműködés” elve alatt egy szigorúan formalizált, hierarchikusan szervezett „Rendet” értett. E rend keretei között a spontán együttműködés normáinak nem volt tere. Ha mégis, úgy a saját alapelveit érvényesítette volna. *Taylor* reformjainak maradéktalan

sikere ezért a nem formalizált folyamatok felszámolását jelentette volna, hiszen egy „tökéletesen taylorizált” üzem egyszerűen nem tűri meg a szervezet hivatalos szabályainak megsértését. A nem formalizált folyamatok negligálása a munkaszervezetből képtelenség, a szervezet természetes működési rendjének súlyos megzavarása, ezért nem csoda, ha az ipari partnerek maguk is gyakran mereven elzárkóztak a taylorizmus teljes körű bevezetésétől.²¹⁾

A taylorizmus hatásának hármasként számú jelzőpontja a gazdasági átalakulásokkal együtt járó emberitőke-beruházások társadalmi hatásában keresendő. A modern munkaerő, a huszadik századi munkások és alkalmazottak sem képzettségükben, sem kultúrájukban nem azonosak a tizenkilencedik (esetleg tizennyolcadik) század munkásaival. Hiába koncentrált Ford a nagyarányú tanulatlan – pontosabban az ipari tevékenységre még ki nem képzett – munkaerő alkalmazásának optimális feltételeire, szervezési megoldásai nem tudták megállítani a szakmunkások számának további növekedését, illetve – főként Európában – a kvalifikált munkáscsoportok további politikai és gazdasági térnyerését. A második világháború után a szalagmunkások („tömegmunkások”) zöme – az oktatás és a szociális szolgáltatások fejlődése miatt – képzettebbé, műveltebbé vált, ennek megfelelően megváltoztak munkaerő-piaci szokásai, attitűdjei. A modern munkás és alkalmazott munkába lépése előtt a különböző helyzetek és feltételek között (racionálisan) kalkulál, munkája során tudatosan támaszkodik képességének és szolidaritásának (kollektivitásának) erejére, s a munkaszervezet, illetve a munkafolyamat számos kérdését másképpen közelíti meg, mint hajdani társai. Fokozott igénye van az autonómiára, a kooperációra, az együttműködés és „együtt döntés” üzemi gyakorlatára. (Kerr–Staudohar, 1986)

Az emberi tőkébe történő beruházások nyomán megváltozott értékek és normák bázisán a munkások és alkalmazottak igényt tartanak társadalmi kapcsolataik reformjára is. A tömeggyártás hajnalán a bizalom, a szervezeti demokrácia, a tanulási lehetőségek, az individuális szabadság biztosítása iránti törekvések csak a munkaszervezet szűk keretei között jelenhettek meg. (Stephens, 1977) Jóval később ezek az igények társadalmi méretű mozgalmakat eredményeztek jogszabályok, törvények, intézmények, kormány és pártprogramok formájában köszöntek vissza. (Szamuely, 1980) A tanulás, a tudás, az emberi tőkeberuházások a fejlődés egy társadalmilag adott szintjén lehetőséget nyújtanak egy más logikán alapuló munkaerőfelhasználási és vezetési stratégia kiérleléséhez. E folyamatban az innováció súlypontja áttevődik az emberi erőforrások síkjára, a racionalizálási stratégiák pedig könnyen a fejlődés korlátaivá válnak.*

Negyedszer említést kell tennünk a taylorizmus ún. „negatív” korlátjáról is. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal rendezésében Genfben már 1927-ben világgazdasági konferenciát tartottak a racionalizáció társadalmi problémáiról. Bár az előadások és tanulmányok nem tettek különbséget futószalagmunka és tudományos vezetés között – miként az élet sem –, a racionalizáció egészségügyi, pszichikai és szociális következményeit máig érvényes pontossággal térképezték fel. Az előadások utaltak a fáradékonyság növekedésére, a teljesítőképesség romlására, az új munkaidő-struk-

* „A képzettségi szint általános emelkedésének, valamint az életszínvonal tőkés országokban is bekövetkezett jelentős javulásának hatására a munkásigények differenciálódtak. ...kiderült, hogy a munkások nem csupán anyagi szükségleteik kielégítését várják a vezetéstől és irányítástól. Munkában tanúsított magatartásuk – munkateljesítményük, munkafegyelmeik stb. – formáit és színvonalát olyan tényezők is befolyásolják, mint a munkatársi kapcsolatok jellege, vagy a vezetés módszerei, stílusa.” (Makó, 1985/a 85. o.)

túra által okozott életmódproblémákra, a munkaerőpiac krízisére. Természetesen a racionalizáció pozitív következményeit is megemlítték, például a „gyarapodás és jólét” szintjének növekedését vagy a szolgáltatási szféra felfutását. A kritikák fő éle azonban a racionalizáció „erőforrásigényessége” ellen irányult. „Taylor – hangzott a kritika –, akinek a szükséges ismeretei az emberi lélek és test felépítésének területein hiányoztak, nem vette eléggé figyelembe sem az egyes munkások személyes tulajdonságait, sem azt a tényt, hogy az emberi munkateljesítmények csak akkor nem vezetnek a munkavállalók egészségi állapotának romlásához, ha az optimum és nem a maximum elve érvényesül.” (Die Sozialen... 1932. 285–286. o.) E kritika és az ebből fakadó felismerés vezette aztán – mint ahogy erre az első fejezetében utaltunk – a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetet egészségügy-politikai ajánlásainak megfogalmazásához, egy munkásbiztosítási és szociálpolitikai rendszer körvonalainak megrajzolásához.²²⁾

A taylorizmus „negatív” korlátjáról árulkodik a tömeggyártás munkaszervezteinek hetvenes évekre nyilvánvalóvá váló belső válsága is. (Makó, 1985/b) Az elszemélytelenedett, ám egyre erősödő hierarchikus szervezési logika, az újabb és újabb bürokratikus csatornák kiépítése – melyeknek nagyrésze a munkások feletti ellenőrzés megerősítését és kollektív fellépésük megakadályozását szolgálta – a társadalmat „sokkoló” egyéni és kollektív tiltakozó mozgalmakhoz, ergó a tudományos vezetés más stratégiákkal történő felváltásához vezetett. (Makó, 1985/b 56–57. o.) Mindez arra utal, hogy a tömegtermelés taylori mintákat követő szervezeteinek belső konfliktusai ugyanúgy hozzájárultak a váltás igényének tudatosodásához, mint ahogy az emberi teljesítőképesség romlása vagy a tudás társadalmi készletének felhalmozódása.

A taylorizmus határát meghatározó konfliktusok és dilemmák több hullámban, több korszakban, eltérő gazdasági és politikai keretek között jelentek meg. Mondanivalónk szempontjából fontos üzenetük rendszerezettebb elemzését a tömegtermelés kialakulásának, majd hanyatlásának időpontjában kíséreljük meg.

III.3.2. Tétova kísérletek

Elton Mayo már 1920-ban kimondta azt, amit a következő évtizedekben gyakorlatilag minden „antitaylorista” mozgalom a magánénak vallott, hogy a munkások cselekvésének megértési kulcsa az „üzemek társadalmi csoportjaiban” (Makó, 1985/a 89. o.) keresendő. A Western Electricben végzett kísérletei igazolták, a vezetés intézkedéseire a munkások nem izolált, „részfeladatokat ellátó”, „beszélő szerszámokként” reagálnak, hanem egy adott „kollektíva” tagjaiként, társas interakciójuk függvényében dolgozzák ki közös viselkedési (cselekvési) alternatívájukat. A munkások számára a munkavégzés során fontossá vált a bizalom, a megbecsülés, a jó munkahelyi „légkör”. Maga a munkaszituáció az, amely a társas és egyéni kapcsolatokat alakítja, s amelyben megteremtődnek a sikeres munkavégzés előfeltételei is.

Az új stratégia az egyénről a társas kapcsolatok rendszerére (Human Relations) helyezte a hangsúlyt, s e szemléleti kiindulópont később számos tudományos (szociológiai, vezetéseleméleti, pszichológiai) iskola módszertani alapelvevé vált.²³⁾ Elemzéseikben kirajzolódtak az üzemek társas kapcsolatainak fontosabb csomópontjai, így munkásságuk nyomán ma már tisztábban láthatók a munkaszervezet mindennapjait meghatározó tényezők. Feltárták, hogy a formális és informális struktú-

rák, a kommunikáció és információáramlás csatornái, a kollektív érdekek képviselőinek konfliktusai, a vezetés és a munkások viszonya, szervezetten belüli magatartások normái és értékei a legfontosabb tényezők.

A tudományos vezetéssel szembeni alternatívákat kereső szervezetátalakítási kísérletek és mozgalmak *e faktorok megváltoztatására* törekedtek. *Kísérleteikkel megkezdődött az emberi erőforrások felhasználásának új korszaka, kezdetét vette a társadalmi integrációk átalakításán nyugvó új ipari forradalom.*

A tömegtermelés hajnalán végzett kísérletek azonban az átütő sikerhez nem voltak elégségesek, mivel egy-két üzemben, kisebb szakmai nyivánosság előtt folytak, vagy eredményeikkel inkább kételyben, mint elismerésben osztoztak. A tudományos vezetés diadalmenete – a gyors és magas extraprofit ígérete miatt – még javában tartott, ezért illúzió lett volna a taylorizmus radikális felváltását elvárni. Harmadszor az ipari (társadalmi) partnerek ekkor még nem karolták fel a reformkezdeményezéseket, erejüket és energiájukat (érthető módon) a tudományos vezetés köré szerveződő ipari kapcsolatok kiépítésébe fektették.

A döntő fordulatra mindezen okok miatt csak a hatvanas-hetvenes években kerülhetett sor.

III.3.3. A fordulat

A fordulat okai között a piacok és a gazdaság társadalmi környezetének radikális változásait éppúgy meg kell említenünk, mint a taylorizmus előbb ismertetett belső korlátait. *„Változás akkor következett be ... – írja Makó – amikor fokozódott az ellentét a munkakövetelmények és a munkával szemben megfogalmazott emberi igények között, valamint az igények és a munkakövetelmények közötti diszkrepancia már a gazdasági hatékonyságot is kedvezőtlenül érintette. A munkával szembeni igények növekedését az oktatás színvonalának általános emelkedése, az életszínvonal jelentős javulása, a tömegkommunikációs eszközök elterjedése és általános használata idézte elő, ami megszüntette az egyes társadalmi rétegek kulturális elszigeteltségét, mivel folyamatosan, részletes és differenciált információkat szolgáltatott a különböző társadalmi rétegek életmódjáról normáiról és értékeiről.”* (Makó, 1985/a 104. o.)

Az emberi tőkébe történő beruházások és a nyomukban kibontakozó emberierőforrás-fejlesztések tehát a munkavégzés társadalmi konfliktusainak kiélezésével kényszerítették ki a szervezeti reformokat. A reformok a tömeggyártás reformjai voltak, ám következményeikkel közrejátszottak magának a tömeggyártás korszakának lezáródásában is.

A harmincas évekkel szemben a hatvanas, hetvenes (majd a nyolcvanas és kilencvenes?) években felfedezhető (a társadalmi és politikai szereplők reformkészsége mellett) az emberi erőforrások tudatos tervezésének kísérlete (Lester, 1966), a komplex változások elindítására való törekvés. Mint a fejlődés fontos tényezőjét ki kell emelnünk a termelés technológiai rendszerének radikális átalakulását. A hetvenes (nyolcvanas) években az iparban alkalmazott technikai rendszerek fejlettsége már nem (vagy alig) hasonlítható össze a harmincas vagy a negyvenes évek technikai színvonalával. S bár nem osztjuk a fejezet elején bemutatott paradigmák „technikadeterminizmusát”, azt mégis el kell ismernünk, *a munkafolyamat újraintegrálásának lehetősége aligha jöhetett volna létre a számítástechnika nélkül.*

A változásokat számba véve a sort a munkafolyamat minőségi fordulataának leírásával kezdjük. A taylori tudományos vezetés – mint láttuk – szétválasztotta a tudást és a munkavégzést, a döntést és a végrehajtást. Az új stratégiák egyik kiindulópontja az előbb említett elemek „újraegyesítése” volt. A munkakörök újraegyesítését célul kitűző mozgalom különböző megoldásokat és módszereket dolgozott ki. Szóba került a munkafeladatok rotációja és kibővítése, a munkafeladatok gazdagítása, az autonóm munkacsoportok létrehozása. (Matthöfer, 1977. 133–136. o.) A reformok egy olyan szervezet irányába mutattak, mely a felelősség megosztásán, a vezetés és a munkavállalók együttműködésének biztosításán, s a munkafolyamat szereplői társadalmi kapcsolatának kibontakoztatásán nyugszik. Az új stratégiák a „demokratikus” munkaszervezetet, a munkás- (alkalmazotti) részvételt, az együttdöntés és együttműködés különböző intézményeit is létrehozták. (Szamuely, 1992)

A reformok légkörében fogantak az emberi erőforrások fejlesztésének üzemi projektjei is. *E vezetési gyakorlatot említve különbséget kell tennünk az általunk e dolgozatban és az üzemvezetés által a gyakorlatban használt fogalmak között.*

Az üzemekben azokat a komplex munkaerőterveket nevezik az emberi erőforrások fejlesztésének, melyek – mint erre korábban utaltunk – minden társadalmi (üzemen kívüli) vonatkozásuk ellenére megmaradnak az üzemvezetés hatáskörében. Ennek ellenére a tudományos vezetéstől eltérő logikát képviselnek, mivel stratégiájuk a társadalmi integrációk kibontakoztatását szolgálja. Kettősségükről céljaik, eszközeik, módszereik árulkodnak. Egyfelől az „emberi tényező” fontosságát, érdekeinek figyelembevételét hangsúlyozzák, másfelől a munkaszervezet és a munkafolyamat integrációinak kialakításán fáradoznak. E törekvésekre jó példa az a vezetőknek készült kézikönyvből származó idézet, mely szerint: „Az emberi tényező tervezése azonos a rendszer (system) olyan megtervezésével, amely az embereket a tudomány fegyelmével integrálja a rendszerbe.” (Malone–Heasley, 1986. 89. o.) Együttműködés és integráció, demokrácia és a vezetés hatalmának megőrzése. E célok közé a munkaerő képzése, gazdasági és társadalmi helyzetének javítása, a szakszervezetekkel közös munkaerő-politika megfogalmazása éppúgy besorolható, mint a személyzeti osztályoknak a munkaerőtervek előkészítéséhez való előjoga. A csoportmunkát, a dolgozók munkakörválasztását messzemenően támogató vezetés egyedül dönthet az üzleti kapcsolatokról, a piaci stratégiákról és a fontosabb üzletpolitikai lépésekről. Hangsúlyozzuk azonban, hogy a stratégiák kidolgozásánál „...már nem arról van szó – miként Friedrich Fürstenberg írja –, hogy bizonyos gépeket és specialistákat a termelésbe hogyan kell beállítani, hanem sokkal inkább arról, hogy minden munkafolyamat célját, értelmét, módszerét a technikai-gazdasági-társadalmi összefüggésekben átvilágítsák.” (Fürstenberg, 1977. 10. o.)

A munkaerőtervek készítése és megvalósítása különböző módon és különböző szervezeti megoldások révén lehetséges. Elképzelhető, hogy a munkások, szakszervezetek, vezetők által életre hívott „közös bizottságok” szervezik a képzést, a munkaerőtervek végrehajtását. (King, 1964) Lehetséges azonban az is, hogy a munkaerőtervek a vezetés szigorúbb ellenőrzésére és nagyobb felelősségére támaszkodnak. (Miller–Burack–Albrecht, 1980) Az elgondolások mögött kétségtelenül az a gondolat húzódik meg, amely szerint a munkaszervezet egy „szociotechnikai” rendszer, ezért a különböző termelési (szervezeti) körülmények (és eltérő feltételek) ellenére is megteremthető benne az optimális egyensúly. A munkaszervezet – hangsúlyozza Klein – mindenekelőtt „társadalmi szervezet”, s e tényt a szervezeti viszonyok elemzésekor vagy azok befolyásolásánál maximálisan figyelembe kell venni. (Klein,

1976. 29. o.) A munkaszervezet különböző formái befolyásolják a dolgozók és a vezetők értékeit, meghatározzák magatartásuk és cselekvéseik attitűdjét. Minden munkaszervezet sajátos kulturális „töltéssel” rendelkezik, ami éppolyan fontos tényező, mint hatalmi vagy érdekrendszerük. (Uo.)

A szervezetben belüli érdekvizonyokon akad(t)nak el a reformok is. Amennyiben a szervezeti változások fenti formáit elemezzük, mindenképpen utalnunk kell bevezetésük, majd működésük *korlátaira*. A „munka humanizálásának” programjai – állapították meg Németországban Norbert Altmann és munkatársai – a munkaerő-felhasználás üzemi stratégiáin buktak meg. Az üzemműködés ugyanis a munka humanizálását saját vezetési stratégiájába integrálta, ezzel a törekvéseket a tőke- és a pénzpiaci politikáinak eszközévé fokozta le. A programok munkaerő-reprodukciót javító hatását pedig a magasabb teljesítménykövetelmények elérésére használta fel. (Altmann és munkatársai, 1982) E tapasztalatok alapján írta Gert Schmidt: „A munka humanizációja az üzemek belső hatalommegosztásának kifejeződése...” (Schmidt, 1983. 14. o.)²⁴⁾

Az emberi erőforrások fejlesztésének üzemi programjai tehát jelentős korlátokba ütköztek. A korlátok lebontására a „*nagypolitika*” vagy a társadalom más aktorainak segítségével nélkül nem kerülhetett volna sor. Fejezetünk befejező gondolataiban azokat a reformokat érintjük, melyek a vállalatok és a társadalmi aktorok együttműködésének gyümölcsei.

III.3.4. Kibontakozás

A nagy cégek új szervezési megoldásaira korán felfigyelt a világ. Az IBM 1958-tól kísérletezett egy „nem taylorista”, mégis *hatékony* szervezet felépítésével. Szervezeti decentralizáció, specializáció, a vezetési rendszerek (belföldön „demokratikus”, külföldön hierarchizált) különböző variációi egyaránt megtalálhatóak a vállalat politikájában. A cég már a hatvanas években kapcsolatot talált a főiskolákkal, s körülbelül ettől az időponttól kezdve a „*bizalom és személyes kontaktus*” lett a személyzeti politika vezető értéke is. Külön foglalkoztak az új alkalmazottakkal, s ennek során az együttműködés és a kölcsönös felelősség értékeire tanították őket. Az együttműködés és a kölcsönös felelősség nemcsak a vezetés és a munkavállalók, hanem a munkavállalók egymás közötti viszonyában is dominált.

A *személyzeti politika* másik pillére a *belső képzési és továbbképzési rendszer* lett. Külön tervek készültek minden egyes munkaposztra, minden egyes munkásra (ha lehet ezt a szót használni) és munkacsoportra. A tervezés alapjává a piaci prognózisok, az előrelátás, a jövő szükségletére való optimális reakció előkészítése vált. A képzést összekötötték a „*karriertervezéssel*”, így a formális iskolai végzettség (vagy tanfolyami oklevél) megszerzése (tudás) lett a magasabb szervezeti pozíció elérésének előfeltétele. E célt saját oktatási rendszerük kiépítése is hatékonyan szolgálta.

A képzés és karriertervezés mellett a „*vállalati szociális rendszer*” (Peter, 1975) átalakítása kiterjedt a bérekre, a fizetések megállapításának módszereire, a juttatásokra, járadékokra is. Szemben a taylori mennyiségi szemlélettel a munka *minőségét* helyezték előtérbe, azaz a korábbi gyakorlattól eltérő faktort tettek meg a teljesítménymérés alapjává.

Összefoglalva: az integráció, nyitottság, őszinteség, tudás, tolerancia (az ellenkező véleményt is el kell fogadni elv), célazonosság és a szervezethez (de nem a vezetőkhöz) való lojalitás voltak a vállalati filozófia alapjai.

A társadalom támogatása az IBM esetében sajátos formában jelent meg. A cég, mivel mellőzte a szakszervezeteket, és mint egy új „iparág” első fecskéje kikerült az ipari kapcsolatok (jól szervezett) rendszerét is, partnereinek a „tudásgyárakat”, az egyetemeket, főiskolákat tekintette. Nélkülük az IBM nem tudta volna sem személyzeti filozófiáját megvalósítani, sem piaci sikereit elérni. (Uo.)

Már-már szinte kötelező, hogy a munkaszervezetek új formáiról szóló írásokban meg kell említeni a *svéd példákat*, mindenekelőtt a Volvo kísérletét. Mi a magunk részéről szívesen teljesítjük a kötelező penzumot, hiszen a svéd kísérletek számos eredménye alátámasztja hipotézisünket. Bár részletesen nem tudjuk felsorolni a svédországi reformokat bemutató számtalan kutatást, elemzést, könyvet, tanulmányt, lényegüket megkíséreljük összefoglalni.²⁵⁾

1. Svédországban a *munkáltatók és a szakszervezetek* (valamint az állam) együttműködése több évtizedre nyúlik vissza, s e hagyományok szilárd bázisát adták a munkaszervezeteket gyökeresen átalakítani kívánó törekvéseknek. (Héthy-Makó, 1981)

2. Az *ipari konfliktusok intézményes keretek között történő feloldását elősegítette a munkavállalók magas fokú szakszervezeti szervezettsége* s az a tény, hogy a munkaadók ugyancsak nagy számban tömörültek a különböző szövetségekbe. (Abrahamsson, 1980)

3. A politikai életet évtizedekig uraló *szociáldemokrácia* fokozatosan, ám eltökéltén a *munkaviszonyokra vonatkozó új és új törvényeket fogadtatott el a parlamentben*. E jogi rendszerbe integrálódott az ipari tárgyalások és kollektívszerződés-kötések eljárási rendje, és ebben a jogi szabályozó közegben érvényesültek a munkaügyi megállapodások normái is.

4. A *svéd foglalkoztatottak magas arányban dolgoztak a szellemi szférában*. A munkások 70%-a pedig már a hetvenes években ún. „white-collar worker” volt. (Abrahamsson, 1980. 20. o.) Számukra a hagyományos ipari vezetési stratégiák, melyek a hierarchikus szervezeti megoldásokat esetenként a dequalifikáció megerősödésével kötik össze, elfogadhatatlanok voltak.

5. Svédországban az évek során egy *demokratikus kooperatív rendszer* alakult ki. Jellemzői: több társadalmi szinten szerveződő kollektív tárgyalások és munkaügyi döntések, több szinten megoszló jogok és felelősségek, több szinten működő *szociális demokrácia*. (Uo. 22. o.)

6. A munkaszervezeti reformok erre a társadalmi környezetre épültek rá. A változásokat elősegítették a *kollektív partnerek állami törvény erejével felruházott projektjei* is, például a „New Factories” program vagy a „Co-determination” projektek. A társadalmi (ipari) szereplők és partnerek „minden társadalmi szinten” aktivizálódtak, a munkahelyeken éppúgy, mint a parlamentben vagy a kollektív tárgyalásokon. Ezen aktivitásnak köszönhető, hogy újraszabályozták a munkavégzés szinte valamennyi társadalmi feltételét (munkaidő, szabadság, a munkába állás és elbocsátás stb. kérdéseit). (Abrahamsson, 1980. 36. o.) A fokozatosan kibontakozó „újratерmítésben” fokozatosan felbomlottak a taylorizált munkaszervezet kötelékei, s elindultak a munkás- (alkalmazotti) részvételre épülő, csoportmunkán alapuló, az együttműködés és együttdöntés intézményeit befogadó munkaszervezeti reformok. (Auer, 1985)

7. A svédországi programok a „*társadalomtudomány intervenciójával*” jártak együtt. A munka szervezetének és társadalmának leírása, elemzése, a kutatások eredményeinek felhasználása éppoly természetes volt, mint a társadalom- (és munka) tudományi kutatóhálózat kiépítése. A kutatások és a tudomány eredményeinek hasznosítása mellett a programok feldolgozták a munkaszervezeti reformok korábbi tapasztalatait, s elvégezték e tapasztalatok tudományos értékelését is. (*Dahlström, 1978*)

8. A Volvo új termelési stratégiája minden elemében felbontotta a hagyományos – mondhatnánk *taylorizált* – munkaszervezetet. A csoportmunka kialakítása olyan szervezeti és technikai megoldásokkal párosult, melyek korábban nemcsak ismeretlenek, hanem pusztán ötletként is tiltottak voltak. *A térben, időben, szervezetben, társadalmi kapcsolataiban átalakult munka csak néhány elemében hasonlított a hagyományos ipari munkához.* Nagy szerepet kapott a kvalifikáció és képzettség, a szakmai ismeret, hiszen a szervezeti reformok alapelve a feladatok flexibilis újraintegrációja volt, ami a gyakorlatban a munkafeladatok „váltogatását” jelentette. Mivel a csoport minden tagjának minden munkaműveletet el kell végeznie, ezért „érteni kell” a másik munkaköréhez éppúgy, mint a sajátjához. A feladatok flexibilitása azt jelenti, hogy a „feladatintegráció” elve az egyéni munkás szintjén is érvényesülni tud.

9. *A munkások újra tanultak kooperálni.* Kooperációjuk több típusáról beszélhetünk, különböző koordinációs erőterekről. (*Héthy–Makó 1981. 210. o.*) Az együttműködés és a részvétel biztosítása, a döntéshozhatóság decentralizált elosztása nyomán a munkaszervezetben a társadalmi integrációk új formái alakultak ki. A társadalmi együttműködés új intézményeit a társadalmi partnerek integrálták az ipari demokráciába. Intézményesítettségük és a politikai stabilitásra gyakorolt hatásuk mellett ezek pozitívan befolyásolták a gazdasági hatékonyság alakulását is. (*Auer–Riegler, 1988*)

10. *A munka új társadalmi integrációi a munkavégzéshez szükséges motivációkat, értékeket, cselekvési normákat is uralmuk alá vonták.* A munkások munkával szembeni elégedettsége, a hatékonyság és termelékenység növekedése mellett kibontakozott az ipari konfliktusok megoldásának új stratégiája, a kooperáción és együttműködésen nyugvó partnerkapcsolatok új szakasza.

A Volvo-kísérlet sikerének egyik előfeltétele tehát a társadalmi integrációk (több szintjének) tudatos átalakítása volt. A munka és a munkaszervezet reformjai ezzel átlépték a Rubicont, többé már nem lehetett őket visszaszorítani az üzemek, gyárak falai közé, s nem lehetett őket az ipar vezetőinek magánügyeként sem kezelni. Az emberi erőforrásoknak a magasabb szintű társadalmi együttműködés elérésével bekövetkező fejlődése így mind a társadalom makrovilágában, mind a mikroszervezetekben meghatározó innovációs erővé vált.

E tézis alátámasztásaként meg kell említenünk, hogy – az újabb kutatások szerint – a magas kvalifikációra és tudásra épülő kisvállalatok vállalati stratégiájuk bázisaként egyértelműen – tudatosan – a szervezeten belüli „együttműködést (kooperációt)” választják. (*Domeyer–Funder, 1991*) Ezzel tanúi lehetünk a gazdaság szervezeti újrendeződésének is, mivel e vállalati stratégiák a hagyományostól gyökeresen eltérő vállalatvezetést és vállalati szervezetet tételeznek fel.

A Volvo-kísérletek az ipari munka történetében *szemléletváltozást* jelentettek, s az ekkor megfogalmazott új szemlélet számos szervezetátalakítási kísérletre azóta is rányomta(ja) a bélyegét. Az emberi erőforrások és a tudás (emberi tőke) együttes

fejlesztésének követelménye jelent meg például a Ruhr-vidék válsággal küszködő hideghengerműjének szanálási projektjében éppúgy, mint a ruhaipar innovációját kiváltó dán kísérletekben. (Trültzsch, 1987)

A társadalmi kapcsolatok és a társadalmi viszonyok szerepének hangsúlyozása-kor sem szabad azonban az ember, az egyén érdekeiről, fontosságáról megfeledkez-nünk. Meg kell tehát szívlelnünk Thomas Feuerstein figyelmeztetését, aki a munka humanizálási programjainak értékelése során a következőket írta: „Azért, hogy a munka és a képzési rendszer újraszerveződéséből ne csak pusztán funkcionális si-kerek, a munkaterhek, az egyhangúság és a túlzott követelmények új formái alakul-janak ki, szükséges a személyiségorientált képzési terv, a képzési követelmények és tanulási célok, valamint a munkaszervezeti reformok összehangolása.” (Feuerstein, 1983. 206. o.). Az egyeztetés a mi értelmezésünk szerint az emberi erőforrások fejlesztésének fogalmába tartozik.

III.4. Technikai csapdák

A munkafolyamat, az emberi tőke és az emberi erőforrások elemzésekor számtalan-szor beleütköztünk a *technika* problémáiba. Nem tehetjük meg, hogy a fontosabb kérdések tárgyalása nélkül folytassuk dolgozatunkat, s az olvasó figyelmét ne hívjuk fel a *technika, az emberi erőforrások és a tudás összefüggésének* néhány elemére. Mivel a technika teljes körű szociológiai vizsgálata meghaladná vállalkozásunkat, mondanivalónkat néhány gondolat tisztázására korlátozzuk. Szeretnénk a korábban felmerült problémáinkat az iparszociológiai és a munkaszociológiai elemzések tör-téneti vázlatán keresztül megvilágítani, s a modern technikának az emberi tőkében és az emberi erőforrások fejlesztésében lecsapódó következményeire koncentrálni.

A munkaszervezet fejlődését bemutató szociológiai paradigmák egy része *túlbe-csülte* a technika termelési reformokban játszott szerepét. Kétségtelen, hogy a szé-lesebb értelemben vett társadalomtudomány képviselői között is többen olyan állás-pontra helyezkednek, melyből kitűnik, hogy a technika életminőségre gyakorolt ha-tását, a technológiai fejlődés és a társadalom különböző rendszereinek összefüggését a „tudományos-technikai-forradalom” aspektusából elemzik. (Baldwin és munkatár-sai, 1990) A technológiai determinizmus igazi képviselői azonban nem a szocioló-gusok, hanem a műszaki, a gazdasági, a technikai vagy a vezetéstudományok mű-velői. Körükben egyáltalán nem ritka annak hangoztatása, hogy „a fejlett technoló-gia diktálta a technikusok, gépkezelők, operátorok, adminisztrátorok és a hozzájuk tartozó társadalmi csoportok új szerepét és felelősségét.” (Burack–McNichols, 1980. 12. o.) E vélemények képviselői gyakran a tudás és a képzés szükségleteit is a technika igényeiből vezetik le, és/vagy az új oktatási (képzési) formákat a technikai rendszereknek rendelik alá. (King, 1964)

A technikával foglalkozó szociológiai elemzések nagy része kezdettől fogva szem-beszegült a technika szerepének egyoldalú felnagyításával. Nemcsak a technika „de-misztifikálását” (Héthy–Makó, 1981. 39. o.) végezték el, hanem megfosztották a technikafilozófiákat (világképeket) ideológiai legitimációs funkcióiktól is (Habermas, 1969), amikor rámutattak a technikában testet öltött hatalmi és érdekviszonyok természetére. (Ullrich, 1977) A szociológiai elemzések a technikai fejlődést abszo-lutizáló nézetekkel szemben figyelmeztettek a nagy technológiai rendszerek társa-

dalmi veszélyzónáira (Zöpel, 1988), illetve kiemelték a technikai illúziók mélyén megbúvó politikai tartalmat. (Braczyk, 1990)²⁶⁾

A szociológia szűkebb területe – az ipar- és munkaszociológia – már születésekor szembesült a technika problémáival. Fogalmazhatnánk úgy is, miszerint *a munka- és iparszociológia a technokrata nézetekkel vívott harcában nőtt fel*. A hatvanas évek közepén Norbert Altmann és munkatársai például arra az akkoriban szemléleti fordulatot jelentő következtésre jutottak, hogy a technikai fejlődés elemzését be kell ágyazni az üzemi stratégiák vizsgálatába, s az új technikai megoldásokat az üzemi szereplők közötti „játéktér” függvényében kell értelmezni. A technikai innováció céljai azonosak a termelés innovációjának célkitűzéseivel, a magasabb hatékonyságot, a piaci esélyek javulását elérni akaró vállalati politikákkal. Mivel az üzemvezetés a különböző stratégiai megoldások kidolgozásakor hosszú távú cselekvési szabadságáról nem akar lemondani, a technikai beruházásokat is hatalmi helyzete fenntartásának rendeli alá. Az üzemvezetés tehát uralja a termeléstechnika innovációját, így a munkások egyre kevesebb és egyre részlegesebb információt birtokolnak, s egyre nagyobb mértékben vannak kitéve az üzemen belül tapasztalható „bizonytalanságnak”. (Altmann és munkatársai, 1977) A bizonytalanság forrásai a technika áttekinthetetlennek tűnő új konfigurációi, s az új technológiák ismeretlen, „títokzatos” hatása.

A hetvenes években hasonló tapasztalatokról számolt be Horst Kern és Michael Schumann is. A termelési technológiák változása nyomán – a hatvanas-hetvenes években elsősorban *automatizációról* van szó – nagyarányú szegmentációt fedeztek fel a munkások értékeiben, cselekvési normáiban és tudásszintjében. E folyamatokat az automatizáció nyomában járó új munkamegosztásra, a munkafeladatok és a hozzájuk kapcsolódó képzettségi igények nagyfokú differenciálódására (specializáció) vezették vissza. (Kern-Schumann, 1977)

Az automatizáció következményeit az elemzések nemcsak a munkások társadalmi kapcsolatainak „leépülésében” mutatták ki. A technikai fejlődés – írják Mickler és munkatársai – megkettőzi és polarizálja a termelési folyamatban megkövetelt tudást, a magas fokú technikai ismeretekről (kognitív tudásról) leválasztja a „szintetizálás és átgondolás” (Denkanforderungen) tudásstruktúráit. E jelenség oka, hogy az automatizált folyamatvezérlés (pl. a vegyiparban) a munkavégzést inkább egy betanított munkás tevékenységéhez közelíti, semmint a kvalifikált szakmunkás intelligens, mindent tudó és mindenhez értő munkájához. (Mickler és munkatársai, 1976)

Összefoglalva: a korai iparszociológiai elemzések a technikai fejlődés negatív tendenciáiról számoltak be, s kiemelték e folyamat tudásszegmentációt előidéző hatását. A termelés technikai innovációját nem tartották alkalmasnak egy új típusú szervezeti együttműködés létrehozására, sőt az új technika üzemi jelenlétét azonosították a munkaszervezet uralmi és érdekviszonyainak *stabilizálásával*. Egyáltalán nem foglalkoztak a technika társadalmi struktúráinak „belső” természetével, s közböbs volt – a tény regisztrálása mellett – a kognitív tudásszerkezet és a technikai fejlődés kapcsolata is.

A kutatások *nyolcvanas években* tapasztalható szemléletváltozása mögött számtalan tényező állt és áll. Mindenekelőtt az, hogy a nyolcvanas évek technikai robbanása gyökeresen megváltoztatta magának a technikának a természetét, összetételét, minőségét. Amíg a hatvanas-hetvenes években a munka- és a termelési folyamat automatizációjáról – pontosabban a fizikai munkaműveletek technikai eszközökkel

történő kiváltásáról – beszélhettünk, addig a nyolcvanas évek az információs és kommunikációs technikák, az „intelligens” technológiák, az adatfeldolgozásra és tudásintegrációra épülő mikroelektronika korszaka. (Friedrichs–Schaff, 1984) E könyvben többször utaltunk e változások jelentőségére, s bemutattuk – igaz, csak a jegyzetekben – a számítástechnikai integráción nyugvó termelési rendszerek különböző változatait. Az ismétlések elkerülésére törekedve e helyütt csak a számítástechnika elterjedésének szociológiai következményeivel foglalkozunk, mindenekelőtt a technikakutatásokban bekövetkezett hangsúlyeltolódással.

A nyolcvanas évek végén – kilencvenes évek elején – a munkaszociológia és iparszociológia technikafelfogása két kérdéskörben változott meg. Első helyen említjük, hogy *a kutatók ma már nem zárkóznak el a modern technikai rendszerek kvalifikációs következményeinek, a tudás és a képzettségi szint fejlődése mögött meghúzódó számítástechnikai rendszerek teljesítményének elismerésétől.* A szemléletváltozás másik csomópontja a modern technika és az emberi kapcsolatok összefüggése, ahol a kutatók ma már *a technikai integrációk és a társadalmi kooperációk bonyolult, néha ellentmondásos, ám egymást mégis pozitív irányban befolyásoló viszonyát hangsúlyozzák.* ²⁷⁾

A számítógépes technológiák elterjedésének oktatási következményeit számos tanulmány „képzési expanzióként” aposztrofálta. (Computer and Culture ... 1990) Anynyi mindenestre igaz, hogy a kommunikációs és információs technológiák elterjedése nyomán mind az üzemi, mind a társadalom által szervezett képzés alapvető és lényeges átalakuláson ment át. Az oktatás szerkezeti, tartalmi, és normatív elvárásai radikálisan megváltoztak. A számítástechnika „*az embert az információ feldolgozásának új minőségi szintjére emelte, ezért új képességeket, például a szimbólumok megértése iránti kompetenciát kell kifejlesztenie az oktatásnak*” – fejtegeti egy új képzési programot körvonalaó tanulmány. (Alemann–Schatz, 1987. 533. o.)

„*A technika nemcsak az objektív »konstellációk« összefüggésében szemlélhető. A technikai lehetőségekben mind az objektív konstrukciók jövőbeli lefolyása, mind – akarva vagy akaratlanul – az egyén kölcsönös individuális kapcsolatai belefoglaltnak ... Nemcsak az objektivitás átváltozásáról van szó, hanem a szubjektum új energiáiról. Csak ahol a feltaláló, a konstruktőr, a mérnök és a felhasználó új termékeket létrehozó képzelete és értékrendszere – melyekkel a technikában a hasznos és részleges célokat integrálni tudják – teljesen egybecseng, ott alakul ki a felhasználás és tervezés szoros egysége.*” (Arbeit und Technik, 1988. 59. o.) Az oktatásnak erre az egységre kell ráépülnie, s e szellemben kell kialakítani az oktatást meghatározó oktatáspolitikákat is.

A fenti gondolatsor lényeges eleme, hogy az emberi képességek és készségek fejlődése mellett számol a technika társadalmi kapcsolatokat megváltoztató következményeivel is. Más kutatások szintén arra utalnak, hogy az új technológiák – a hozzájuk kötődő szakismeretek és képességek speciális, egyedi, professzionista jellegének kiformálása mellett – működtetőjüknek nagyfokú *autonómiát* biztosítanak. E szabad játéktér az üzemvezetés saját pozícióinak veszélyeztetése nélkül többé nem redukálhatja. A munkások erősödő befolyása mögött ugyanis az a tény áll, hogy a kommunikációs és számítástechnikai ismeretek birtokosa – a munkás – ugyanúgy közreműködik az üzem és a piac kapcsolatában újratermelő, „bizonytalansági tényező” elhárításában, mint az üzemvezetés. Ezen túlmenően az üzem környezetéből érkező kihívások feldolgozásával, az üzemi válaszok előkészítésével bekapcsolódik a gazdasági szervezet korábban a vezetés számára fenntartott problé-

máinak megoldásába, részt kérve ezzel az üzem innovációjának elindításában vagy/és lebonyolításában. (Rammert, 1988/a)

A változások nemcsak a munkafolyamat résztvevőinek játékerét bővítették, hanem befolyásolták a társadalom szerkezetét is. Új társadalmi csoportok, szakmák és új ismeretek hordozói jelentek meg a színen. Új, csakis a modern technikákra jellemző társadalmi kapcsolatok, kommunikációs rendszerek keletkeztek és intézményesültek.

Visszatérve az iparszociológiai és munkaszociológiai kutatások hangsúlyeltolódásának elemzésére, arra kell még utalnunk, hogy a kutatások a tudásfelhasználás új stratégiái mellett a kooperatív, konszenzusos, az ipari és társadalmi partnerek kölcsönös érdekeit figyelembe vevő társadalmi kapcsolatok újjászületéséről is beszámolnak. A modern kommunikációs és számítástechnikai rendszerek működtetői – mint láttuk – többé már nem elhanyagolható tényezői az üzemi és szervezeti döntéseknek, hanem aktív részesei a vállalati politikák kidolgozásának. Az elemzések ezen túl a modern technikai rendszerekkel összefüggő más kooperációs igényekre, a társadalmi viszonyok jelentős innovációs folyamataira is felhívták a figyelmet. A változások iránti szükséglet forrása ezekben az esetekben nem annyira a modern technikához kapcsolódó tudás volt, hanem a (külső/belső) társadalmi környezet.

A sikeres technikai innovációk előfeltétele számos esetben a sikeres társadalmi konszenzus volt, így ott, ahol a munkások kollektív érdekképviselője (üzemi tanács) az új technológia alkalmazását döntő módon befolyásolta (Altmann, 1988), ott ahol a vezetés a munkavállalókat társadalmi partnernek tekintve döntött a technológiai innovációról vagy a szakszervezetek stratégiája a technológiapolitikákra is kiterjedt (Sandberg, 1986) az új technikák termelési és szervezeti innovációt elindító hatása viszonylag szabadon érvényesült. E tapasztalatokra támaszkodtak azok a vélemények, melyek szerint a modern technikák üzemi alkalmazása igazából a munkaügyi kapcsolatok rendszerétől függ (Ozaki, 1992), s a modern technika sikerének döntő tényezője a társadalmi viszonyok és a társadalmi kapcsolatok minősége, valamint a társadalom cselekvőinek ipari munka iránt érzett fokozott felelőssége (Cornfield, 1987). A technika innovációja társadalmilag strukturált, beindításához a társadalmi együttműködés kereteinek kialakítása szükséges. Az érintettek konszenzusán keresztül felépíthető „társadalmi szerződés” lendíti fel a modern technika üzemi és társadalmi alkalmazásának új hullámát. (Alemann-Schatz, 1987)

A modern technika feltételezi, magával hozza(vonzza) a társadalmi viszonyok és kapcsolatok, valamint a szociális integrációk fejlődését. Szinte ki, illetve megköveteli magának az emberi együttműködés új típusainak kialakulását, az emberi erőforrások fejlesztését. Ennek hiányában a modern technika valóban átok áldás nélkül. Az új technika megjelenéséhez szükséges termelési és társadalmi stratégiák célja az üzemi „alkotmányos rendszer” együttműködési, részvételi szabályainak újraorientálása, az ipari partnerek társadalmi kompetenciáinak „feljavítása” (Behr és munkatársai, 1991), a vállalati kultúrának a kollektív felelősség értékeivel való feltöltése. (Fröchlich-Hild, 1991) A modern technika kikényszerítheti tehát – természetesen számos társadalmi és gazdasági, szervezeti és politikai tényező segítségével – a társadalmi integrációs mechanizmusok (az emberi erőforrások) fejlődését.

III.5. A fejlődés ára: zavarok a munkaerőpiacon

III.5.1. Gyakorlati gondok és elméleti problémák

A statisztikai és szociológiai elemzések eredményei egybevágnak: *baj van az ipari társadalmak munkaerőpiacaival*. A gondok a hetvenes évek közepén kezdődtek, s azóta a „teljes foglalkoztatás” a második világháború utáni prosperitás soha vissza nem térő álma lett. Az EGK-országok napjainkban 35–40 millió munkanélkülit tartanak nyilván, s a munkaerőpiacra belépni akaró fiatal generációk reménytelensége csak olaj a tűzre.

Ma már közismert, hogy a munkanélküliség tartós életformaként többnyire egy adott társadalmi rétegre terjed ki, s köztudomású az is, hogy a munkanélkülivé válás esélye „egyenlőtlenül” oszlik meg a különböző társadalmi-foglalkozási csoportok között.*

A tapasztalatok szerint különösen két munkaerőcsoport helyzete nehéz; a fiatal pályakezdőké és a nyugdíj előtt álló idősebb munkásoké.**

A következő 10-15 évben az előjelzések szerint a fiatalok növekvő munkanélküliségével és a foglalkoztatottak arányának további csökkenésével kell számolni. (Gilbert, 1989) Valószínűsíthető, hogy a foglalkoztatott csoportok közötti határok megmerevednek, s az életstílusként jelentkező munkanélküli-létforma arányának további növekedését sem a munkaidő-csökkentések, átképzési programok, sem a munkaformák flexibilitása nem tudja ellensúlyozni. Elképzelhető, hogy a „foglalkoztatás nélküli gazdasági fejlődés” (jobless growth) átadja helyét a „foglalkoztatást csökkentő” (joblost growth) gazdasági fejlődésnek. (Feser-Lärm, 1982. 553. o.)

Az első – könyvünk gondolatmenete szempontjából lényeges – kérdéskör tehát *a munkaerőpiac és az oktatási rendszer egyre növekvő aszinkronitása, illetve – ezzel összefüggésben – a képzési formák (átképzés, továbbképzés, felnőttoktatás, újszakma-tanulás stb.) alacsony hatékonysága*. A gazdaság igényeit a társadalom oktatási intézményei egyre kevésbé tudják kiszolgálni, s megfordítva, a gazdaságnak – a növekvő termelékenység miatt – egyre kevesebb munkaerőre van igénye, még akkor is, ha ez a munkaerő igen jól képzett. A paradoxon rövid vázlata számunkra azt az üzenetet hordozza, hogy *a munkaerőpiacok mai működési zavarainak hátterében a tudás- (emberi) tőkébe való beruházások és a tudás társadalmi felhasználása között feszülő konfliktusokat kell keresnünk*. Feltételezésünk alapja a tudáselosztás és a munkaerőpiacok között láthatóan kialakult turbulencia. *A munkaerőpiacok és a „tudáspiacok” interferenciája egyre erősebb*, ami nemcsak a munkaerő, hanem a tudás társadalmi elosztásában is eddig előre nem látott problémákat okoz(ott).²⁸⁾

A munkaerőpiac zavarainak másik forrása: a munkaerőpiacok szegmentációja. Erről árulkodott a foglalkozási (szakma-) csoportok közötti határok megmerevedé-

* Angliában például a betanított és segédmunkásoknak a szellemi foglalkozásúaknál háromszor nagyobb az esélyük a tartós munkanélküliségre. (Sinfield A., 1990)

** Ismét az angliai helyzetre utalunk, ahol 1976-ban a fiatal pályakezdők 53%-a az alapfokú (öt felső osztályos) iskolai végzettség megszerzése után még munkába tudott állni, ám 1988-ban erre már csak 20%-nak volt lehetősége. A fiatalok 80%-a vagy tovább folytatta iskolai tanulmányait ugyanazon a szinten – minőségi váltás (tehát közép/felső fok) nélkül –, vagy az azonnali átképzést, a fiataloknak szóló speciális programokat választotta. (Wallace, 1991) Az arány földrajzi területenként eltérő, ám egyes régiókban a fiatalok 9%-ának van csak lehetősége élete első kereső foglalkozását elkezdni.

sének előbb megismert tézise, másfelől e folyamatról tudósítanak a munkaerőpiacon kinövő új strukturális egyenlőtlenségek is. A szegmentációs trend elemzésekor túl kell lépünk a tudás, a képességek és a készségek piaci és társadalmi konfliktusainak számbavételén, s a gazdaság (külső és belső) társadalmi környezetének változásait kell érintenünk.

A szegmentáció a munkaerőpiacok intézményesüléséhez kapcsolódik, a társadalmi integrációk diffúz működéséből származik, ezért vizsgálata ismételten felveti az emberi erőforrások makroszociológiai kérdéseit.

A két kérdéskört külön-külön tárgyaljuk. A tudás és munkaerőpiac összefüggései után a munkaerőpiac szegmentációs folyamatait elemezzük. *Meggyőződésünk ugyanis, hogy a munkaerőpiacok jelenlegi problémái a második világháború utáni fejlődés szülöttei, egy új típusú modernizáció új típusú konfliktusai.*

III.5.2. Tudás és munkaerőpiac

A tudás és a munkaerőpiac kapcsolatát vizsgálva általánosságban elmondható, hogy az európai országok (EGK) munkaerőpiacait *két alapvető fejlődési irány határozza meg, a hiány és a felesleg.* A képzett munkaerő *hiánya* kivétel nélkül szinte valamennyi gazdasági ágazatban, sőt a szolgáltatás különböző szektoraiban is megfigyelhető.

A *munkaerő-felesleg* – a munkanélküliek – a kvalifikálatlan (szakképzetlen) munkaerő mellett egyre jelentősebb a szakképzett munkaerő körében, ami arra utal, hogy a képzett munkaerő iránti gazdasági igény *megcsappant* az utóbbi időben, illetve a képzés (kínálat) tudásszerkezete és a szakmai követelmények (kereslete) közötti olló kinyílt. (EG. KOM. 1991. 129. o.)

A magasan kvalifikált szakemberek munkanélkülisége több szempontból váratlan fejlemény. Az érintettek mellett csak a munkaerő-politika alakítóinak meglepetése volt nagyobb, hiszen a gazdaság kvalifikált munkaerő iránti növekvő igénye számukra sokáig megkérdőjelezhetetlen igazságnak tűnt. Igazságait a kvalifikált munkaerő-kínálat spontán növekedésének tapasztalt tényeiből merítették, például abból, hogy a számítógép-szakemberek száma tíz év alatt megkétszereződött (Burton és munkatársai, 1986. 124. o.). E változás azonban olyannyira kíváncsú volt előttük, hogy különböző programokkal még elő is segítették kibontakozását. Ezért szerepelt a szakképzés, a szakképzettek számának gyarapítása a munkanélküliség elleni programok céljai között, s e törekvések csapódtak le az átképzettek és továbbképzettek nagy számában is. Az EGK országaiban 1989-ben a 25 és 49 év közötti munkaerő 6%-a vett részt a tovább- és az átképző tanfolyamokon (kb. 5 millió felnőtt munkavállaló), s az egyes EGK-tagországokban pedig a szakmát szerzett fiatalok aránya (az egyetemen és a főiskolákon végzeteket ide nem értve) meghaladta a korosztály 70%-át. (EG KOM. 135. o.)

A nagymértékű képzéstől és átképzéstől függetlenül, az új idők új szeleként a munkanélküliség elérte a kvalifikált munkaerőcsoportokat. Sőt, mivel a munkanélküliség nem válogat, néhány szakma képviselői lassan kiszorultak a foglalkoztatási lehetőségek köréből.

A nyugat-európai országok munkaerőpiacainak *másik jellemzője a tartósan foglalkoztatás nélküli (hosszú távú munkanélküli) rétegek képzetlensége, perifériális társadalmi és gazdasági státusa.* A hosszú időn keresztül munkanélküliek alacsony

kvalifikációs szintje évtizedes jelenség, például már 1976-ban Németországban a tartós munkanélküliek 55%-nak nem volt semmilyen szakmai képzettsége. (Kohl, 1977. 89. o.)*

Az alacsony képzettség különböző kulturális és szociális hátrányokhoz kapcsolódik, ezért a szakirodalom által bőségesen dokumentált kumuláció²⁹⁾ értelmében a tartós munkanélküliséggel érintetteknek alig van esélyük arra, hogy visszatérjenek a munkaerőpiacra. Szerencsés esetben be tudnak kapcsolódni az árnyékgazdaságba.

A képzetlen munkaerő emberitőke-deficitje nemcsak a szakmai ismeretek hiányában mutatkozik meg, hanem nyomon követhető a munkanélküliként tanúsított magatartásban, például az új állást kereső aktivitásában, tanulási és alkalmazkodási hajlandóságában. Szemben a képzett munkerővel a tartósan munkanélküliek munkaerő-piaci aktivitása jóval (20%-al) *alacsonyabb*, majd – ha van ilyen – az új munkahelyükről is gyakrabban bocsátják el őket. (Windolf, 1982. 383. o.) Esetükben az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközei sokszor *hatástalanok*, hiszen a különböző lehetőségek közötti választás szubjektív és társadalmi előfeltételei egyaránt hiányoznak (együttműködés, érdekképviselés). (Uo.) Hátrányos munkaerő-piaci helyzetük értelmezésekor „szociális tőkéjük” fogyatéksága is szóba kerül, a társadalmi összeköttetések hiánya, a munkaerő-piaci viszonyokat feldolgozni képes tudásuk elégtelensége. (Gabriel–Huber, 1990. 130. o.) A munkaerőpiacok „*problémacsoportjai*” státusukban, *életmódjukban, foglalkoztatási sorsukban az emberi tőkébe való beruházások és az emberierőforrás-fejlesztések elmaradásának, deficitjének és egyenlőtlenségének hordozói.*

A tudás és kvalifikáció problémái *megjelennek a gazdaság sejtjeiben, a „belső munkaerőpiacokon”, az üzemekben és a munkaszervezetekben is.* Jóllehet az ipar-szociológia és a munkaszociológia művelőinek egy része hevesen vitatja a képzettség és a szakmai tudás szintje növekedésének tételét, abban mindenképpen egyetértenek, hogy a gazdasági szervezetek nagy többségében egy „munkaerő-politikai paradigmaváltásnak” (Heidenreich, 1991. 65.) voltunk tanúi. A paradigmaváltás következtében kialakult az egyes üzemek technológiai és szervezeti sajátosságaira illeszkedő (szak)tudás- és képességrendszer, intézményesültek az üzemeken belüli szakmai szocializáció csatornái. Az üzemek nagy része leszakadt, levált a nyilvános oktatásról azért, hogy az új munkaerő-felhasználási stratégiának megfelelően létrehozza saját képzési piacát. E stratégia végeredménye a szakmai szocializáció „*megkettőződése*”, a foglalkoztatás, munkahelyszerzés szempontjából lényeges tudás és ismeretsajátítás *súlypontjának az üzemekbe való áthelyeződése lett.*

Az üzemben elsajátítható tudás egyik jellemzője *homogenitása*, másik az adott technológiai, tevékenységi és szervezeti struktúrára vonatkozó *konkrétsága*. *Konvertálhatósága ezért – még ugyanazon a szervezeten belül is – csak nagy nehézségek árán biztosítható.* Az üzemorientált tudás „tulajdonosát” szinte *odaragasztja* ahhoz a munkaszervezethez, amelyben tudását megszerezte. A munkanélküliség számára „*kész sorscsapás*”, hiszen ismereteit más technológiai és szervezeti körülmények között már nem tudja felhasználni.

A specializált tudás – fogalmazta meg a helyzetet *Sengenberger* – olyan egyedi beruházás az emberi tőkébe, amely a képzés specializációjának segítségével magát a tudást illeszti be a termelési feltételek (faktorok) sorába. A következmény: a tudás

* A kutatók ez időben megfogalmazott véleménye; miszerint „*minél rövidebb az iskolai képzés, annál nagyobb az esély munkanélkülivé válásra*” (Bode, 1976. 163. o.) ma is igaz.

„gazdasági kalkulativitásának” kialakulása, az emberi tőkébe való beruházások költségeinek a gazdasági racionalizáció szabályai szerint történő megítélése. (Sengenberger, 1975)

Gyakori, hogy az üzemi tanfolyamokon való részvételtől, szakképzettségről az érintettek még bizonyítvánnyal sem rendelkeznek. Tudásukat ezért ha akarnák sem tudnák a külső munkaerőpiacokon elismertetni. „Az üzemorientált tudás hagyományos eszköz arra nézve, hogy a képzett munkaerő ki- és belépését, szakmai tudásának tartalmát és formáit, éppúgy mint külső és belső védelmét az egyes üzemek munkaerő-felhasználásának érdeke szerint szervezzék meg.” (Mendius és munkatársai 1976. 157. o.) A tudás – foglalkatjuk össze – nemcsak a tőke folyamataiba integrálódott, hanem a gazdasági szervezet belső alkumechanizmusainak is részévé vált.

A tudás és munkaerőpiac problémáira a kutatások különböző magyarázatokkal szolgáltak. A kvalifikált – és kvalifikálatlan – munkaerőt érintő hiány és felesleg trendje mögött – egyik értelmezés szerint – a *képzési rendszerek rugalmatlansága áll, a munkaerő tudásszerkezetének és a gazdaság követelményének aszinkronitása*. Az intézményes képzés sem szervezetében, sem stratégiájában, sem a tudás átadásának lehetőségében nem képes követni a gazdaság igényeit, ezért az első lépcsőfoktól kezdve az utolsóig *munkanélkülieket* termel.

Az iskolai képzés szerkezete és a munkaerő-kereslet közötti eltérést számos esetben a *felgyorsult technológiai fejlődéssel* magyarázzák. A fejlett technológiák elterjedése sokkal gyorsabb – írják –, mint a képzési hálózat kiépítése. Az új technológiák működtetéséhez szükséges kvalifikáció a munkavállalók nagy többségénél hiányzik, ezért az üzemeknél kielégítetlen munkaerő-kereslet, a munkaerőpiacokon pedig lecsapolhatatlan munkaerőtöbblet keletkezik. Végeredmény: a munkaerő gazdasági erőforrásként történő felhasználása szinte megoldhatatlan nehézségekbe ütközik. (EG KOM. 126. o.)

A most megismert argumentációk szerint tehát a munkaerő-piaci problémák zöme az *emberi tőkébe történő beruházások hiányából fakad*.

A magyarázatok másik része a társadalom makro- és mikrointézményeinek elemzéséből indul ki. A munkanélkülieknél kimutatható szociális tőke hiányán túlmenően a válság okait a szervezett munkaerőpiac jelentőségének elhalványodásában (Offe-Heinze, 1986), a társadalom és tudásközvetítő intézmények közötti új kapcsolatokban (Lutz, 1983), az üzemi képzés „megroggyanásában” (Drexel, 1980) keresik.

A munkaerőpiacok szerepvesztésének oka – írja Claus Offe és Rolf Heinze –, hogy a munkaerőpiacok jelentős munkavállalói csoportok vonatkozásában képtelenek biztosítani a „munkatársadalomba” (Arbeitsgesellschaft) való (re)integrációt (tartós munkanélküliek), illetve bizonyos tudások és képességek (háztartási ismeretek) a szervezett munkaerőpiacokon „eladhatatlanok”, így elismertetésük, illetve hasznosításuk csak a munkaerőpiacokon kívül történhet meg. A munkaerőpiacokon kívüli társadalmi integrációk fontosságának növekedése a szociális hálózat (barátsági, szomszédsági, rokonsági) felértékelődését vonja maga után – Pierre Bourdieuvel fogalmazva a „*társadalmi tőkéét*” –, s végül a társadalom új típusú erőforrás-felhasználási gyakorlatát alapozza meg.

A jólét társadalmában – fejti ki téziseit Lutz – sajátos munkamegosztás alakult ki állam, társadalom és a gazdasági szervezetek között. Egyfelől a formális oktatásból eltűntek a társadalmi felemelkedést korlátozó szervezeti és jogi akadályok, másfelől a magasabb tudás és képzettség – mint a foglalkozási karrier előfeltétele – változatlanul csak bizonyos társadalmi rétegek számára érhető el. A gazdasági szer-

vezetek ezzel párhuzamosan „jogot formálnak” bizonyos tudástípusok elosztására, így befolyásolják a társadalmi rétegek közötti esélyeket. A tudás elsajátítása – amely részben még mindig a társadalmi struktúra újratermelésének van alárendelve – egyre inkább eltávolodik a kereslet-kínálat piaci törvényétől. A szétválás oka, hogy a munkaerő-kínálat és munkaerő-kereslet egyensúlyának megteremtőjévé az üzemi munkaerőpiacok váltak, ahol az üzemeken belüli hatalmi és szervezeti folyamatok logikája dominál. Az erőforrások elosztása a munkaszervezeten belüli társadalmi erőternek s nem a makrogazdaságnak vagy más makrotársadalmi intézménynek (oktatási rendszer) rendelődött alá.

A belső munkaerőpiac sem mentes azonban a zavaroktól – figyelmeztet *Ingrid Drexel*. Az üzemi munkaerőpiacok számos, saját működésüket is veszélybe sodró ellentmondást termelnek. *Drexel* szerint az üzemeken belüli kvalifikáció valójában dequalifikáció, hiszen a képzés az elvégzendő munkából indul ki, s a betanítás mindig a konkrét munkavégzésre összpontosul. Ezért az elvárt, illetve elsajátított tudás és ismeret nem különbözik a betanított munkával szemben támasztott követelményektől. Az üzemek szakmai igénye sohasem az egyes munkások szaktudásának kialakítására irányul, hanem az üzem „össz-szükségletére”, a munkavégzés folyamatosságát biztosító szakmai ismeretek szerkezetének egészére. Az „üzemi össz-munkás” feladatait pedig – fejt ki *Drexel* – nem a kvalifikációs szint növelésének igénye szerint osztják el.

Az üzemek képzési stratégiájának másik problémája a „társadalmilag szervezett” oktatási intézményekkel kialakított viszony. Az üzem a képzés társadalmilag szervezett rendszerétől függetlenedhet, ám teljesen sohasem szakadhat le róla. Egyfelől az input oldalon az üzemekbe belépő munkaerő alapképzettségét (vagy általános szakmai képzettségét) a nyilvános (köz-) oktatási rendszer határozza meg, másfelől az üzemi munkaerőpiacról kiváló (kicsapódó) munkaerő jövője sok esetben attól függ, részt tud-e venni a társadalmilag szervezett (át-, tovább-, és specializált) képzések valamelyik formájában. A munkaerő – állapítja meg *Drexel* – a termelés (Produktion) és az újratermelés (Reproduktion) kettősségében – paradoxonában – mozog, s a tudás- és képességátadás csatornáit is e térben formálódnak.

Összefoglalásul megállapíthatjuk: a munkaerőpiacok egyik központi problémájává a munkaerőpiacokon megszerezhető, ott elosztható tudás vált. Az összefüggés fordítva is igaz, mivel a tudás a munkaerő-piaci esélyek, lehetőségek lényeges tényezője lett. Munkaerőpiac és tudás elválaszthatatlanok, még akkor is, ha kapcsolatukat konfliktusok árnyékolják be. A munkaerőpiac mind nagyobb játékeret nyit a tudáselosztás, tudásfelhasználás mechanizmusainak érvényesülése előtt, s egyre inkább átadja helyét a „tudáspiacoknak”. Természetesen mindez nem jelenti azt, hogy a munkaerőpiacok az ipari társadalomban megszűntek volna. A jelek egyfelől a munkaerőpiacok történetének új szakaszára utalnak, arra az új periódusra, amelyben a tudás, mint az emberi tőke egyik formája saját konfliktusait hívja életre. Másfelől a munkaerőpiacok intézményi környezetében végbement változásokra, egy új munkaerő-piaci rendszer körvonalaira. A szegmentáció elemzése igazolja: sejtésünk igaz.

III.5.3. Szegmentációs irányvonalak

A munkaerőpiacok szegmentációjának különböző típusaira az utóbbi húsz év társadalomtudományi kutatásai hívták fel a figyelmet. Jóllehet a szegmentációs folyamatokat leíró kutatások számtalan kritikába ütköztek³⁰⁾ ma általánosan elfogadott, hogy „a munkaerő-piaci szegmentáció fogalma alatt a munkaerőpiac több, párhuzamosan kialakuló szegmensében megjelenő munkaerő-piaci struktúrák értendők, amelyek a munkaerőpiac kínálati oldalán található nagyobb csoportok számára többé vagy kevésbé átjárhatatlanok, és amelyekben a belső allokáció, a gratifikáció és a kvalifikáció szabályozása különböző intézményesült irányítási mechanizmusoknak, nem pedig a »bér-költség« összefüggésnek engedelmeskedik.” (Wenger, 1984. 17. o.)*

A szegmentáció fogalmán tehát a munkaerőpiacok rendszerének egyenlőtlenségeit, a gazdasági (és társadalmi) erőforrások munkaerő-piaci akkumulációjának, és allokációjának strukturális akadályait értjük. Szerveződhet a munkaerő-részipiacok között, az egyes munkaerő-részipiacokon, s vonatkozhat a munkafeladatok, képességek, tudások, képzettségek, normák, értékek elosztására éppúgy, mint a jövedelmek és teljesítmények meghatározásának normatív szabályaira.

A szegmentáció elemzésekor először a munkaerőpiacok jellegzetességeit mutatjuk be. A munkaerőpiac – weberi értelemben vett – fontosabb ideáltípusai a következők:

1. A nem strukturált munkaerőpiac. A munkaviszonyok a munkaerő-piaci partnerek kapcsolatainak „alulintézményesültségén” nyugszanak. A munkavállaló sem jogilag, sem szervezetileg nem kötődik a munkaadóhoz, a munkás minden időhatár és költség nélkül „helyettesíthető”. E munkaerő-piacon erős verseny dominál, amit elősegít a munkák és feladatok hasonlósága. A munkaerőpiaci mobilitás akadálymentes, ezért a munkába lépés költsége alacsony. A munkaerő a munkahely elfoglalásakor azonnal termelőképessé válik, de bármikor le-, illetve kicserélhető. A munkavállaló munkahelykereső motivációja a bér, amelynek nagyságát a munkaadó erősen korlátozza. Uralkodó bérezési forma a teljesítmény- vagy darabbér, így a termelékenység mellett a minőség – és a kollektív munkavállalói érdek – közömbösök. A bérek és a teljesítmények maguk szelektálnak, egyéb szelekciós kritériumra nincs szükség. A munkaerő-keresletet és a munkaerő-kínálatot a jövedelemhez jutás feltételeinek változása szabályozza.

E munkaerőpiac a magasan fejlett ipari társadalmakban csak korlátozott mértékben működik. A nők textilipari és ruhaipari foglalkozásai, a bőr- és híradás-technikai ágazatok néhány területe jöhetnek e tekintetben szóba. Általában ott szerveződik, ahol a klasszikus taylorista munkaszervezet dominál. E munkaszervezetekben a szakszervezeti védelem foka is alacsony, sőt néhol az üzemi tanácsok szervezése el sem indult – írja Sengenberger. (Uo.)

2. A szakmai munkaerőpiac. Szigorúan strukturált és standardizált viszonyokon nyugszik; mind az üzemeken belül, mind az üzemek között intézményesült; a szer-

* „Az össz-munkaerőpiac a munkaerő-részipiacok egymást többé kevésbé leárnyékoló, önálló belső struktúrával rendelkező rendszereiből áll össze. Igaz ugyan, hogy a „munkaerő-részipiacok” különböző intézményes és nem intézményes formái egymással összeköttetésben állnak, ám mégis különböző jövedelemszerzési és foglalkoztatási lehetőségeket mutatnak fel. A munkaerő és a munkahelyek összessége nem fogható fel homogén masszaként, úgy, mintha bárki bárkivel és bármivel behelyettesíthető és versenyeztethető lenne.” (Sengenberger, 1987. 53. o.)

vezeti formát öltött társadalmi kapcsolatokat pedig a munkaerő-piaci partnerek ellenőrzik. A szakmai munkaerőpiac *bázisa* a szakmai képzés normáinak, követelményeinek, tartalmának, minőségének *az egyes üzemek érdekeitől független szabályozása*. A munkaerő-piaci mobilitás általános szabálya, hogy a képzést csak a képesség és tudás birtoklásának bizonyítása (*bizonyítvány*) után követheti az alkalmazás. A munkába állás lehetősége tehát a „*tudás- és képességberuházás*” társadalmi elismertetésétől (*legitimációjától*) függ.

A munkahelyek szerkezete követi a képzettség – és a szakmai tudás – társadalmilag kialakított *hierarchiáit*. Optimális esetben a munkaerő-piaci kereslet összetétele megfelel a munkaerő végzettségi szerkezetének.

A szakmai munkaerőpiac kínálata és kereslete *rövid távon az üzemi munkaerőigényeket*, hosszú távon a szakmai képzettség változását követi. A kereslethez történő alkalmazkodás végbemehet a képzés *összeomlásával* is, mivel az egyes üzemekben lezajlott változások radikálisan tönkretelhetik az addig működőképesnek tekintett oktatási formákat.

A szakmai munkaerőpiac inputját üzemi és társadalmi szabályok korlátozhatják. Így például a munkaerőpiacra történő belépés bizonyos előképzettséghez köthető, de a munkaadók kifejezetten előírhatják az egyes munkaposztok betöltésének konkrét feltételeit is. Ekkor a szakmai munkaerőpiacot „*zárt*” szakmai munkaerőpiacként, vagy „*szakmaközpontú munkaerő-piaci szegmentációként*” jellemezhetjük. Az előírások hiánya esetében „*nyitott*” szakmai munkaerőpiacról beszélünk.

A szakmai munkaerőpiacon – még a korlátozott belépési lehetőségek ellenére is – *mindig érvényesülnie kell a flexibilitás és a mobilitás követelményének*. A munkaerőpiac működési rendjét, a flexibilitás és a mobilitás szabályait *kollektív megállapodások és munkáltatói szabályzatok* egyaránt megállapíthatják. A szakmai munkaerőpiac legfontosabb normáit rendszerint a szakszervezetek, szakmai szövetségek és az állam *együttesen* fogalmazzák meg, meghatározva ezzel a képzési követelményeket, igényeket, alakítva a munkavállalók munkaerő-piaci esélyeit.

3. Az *üzemi társadalom autonóm munkaerő-piaci struktúrában* rendeződhet el, olyan munkaerő-piaci formában, mely a termelési szervezeten belül épül ki. Az *üzemi munkaerőpiac* a nem üzemi (külső) munkaerőpiacoktól gyökeresen eltérő működési logikát képvisel, mivel elsősorban az üzemi szereplők hatalmi, érdekképviselői, szervezeti konfliktusainak és kooperációinak függvényében szerveződik. Az üzemben foglalkoztatott munkaerő számára a belső munkaerőpiac védelem az üzembe belépni kívánó konkurenssekkel szemben, ám e védelemnek ára van. A védettségért cserébe a vezetés magasabb fokú *lojalitást* vár el – akár bizonyos munkavállalói követelések feladását is (bérkövetelés) –, másfelől – mint e fejezetben már bemutattuk – a munkaerőt olyan tudás elsajátítására kényszerítheti, amely csak az adott üzemben hasznosítható. A *belső munkaerő-piaci védelem érdekében tehát a munkavállalónak le kell mondenia tudása más munkaerőpiacokon való eladásáról*. Az *üzemi munkaerőpiac szegmentálódásának faktorai* a tudás, a képzettség, a foglalkozási esélyek és *karrierlehetőségek elosztásánál* találhatók, s az üzem alkalmazottainak strukturális egyenlőtlenségében jelennek meg. Kialakulnak az üzemi munkaerőpiacokra jellemző csereviszonyok, s létrejönnek az üzemi munkaerőpiac kínálati és keresleti oldalán szerveződő aktorok kompromisszumai. A források, a rizikók és az előnyök újrafelosztásáról szüntelen alkuk születnek, ahol változatlanul érvényesül az üzemi munkaerőpiacok alapelve, miszerint a speciális betanítás, az üzemi technológiákra és a

szervezetre vonatkozó tudás birtoklása védelmet nyújt a „kicseréléssel” a „helyettesítéssel” szemben.

A munkaadók e védelmet garantálják, ám legtöbbször csak az egyszeri betanításba vagy a már megszerzett tudás és képességek továbbfejlesztésébe (továbbképzéssel) hajlandók befektetni. Ezért a *pótlólagos ráfordításokat a beruházásokban érdekelt félre terhelik*, s a munkahely-változtatáshoz szükséges képességek és ismeretek oktatási költségeit a *munkavállalói oldalra* hárítják.

Az *üzemi (belső) munkaerőpiac stabilitása* – az üzemi partnerek közös érdekeként – *nagyobb, mint bármely más munkaerőpiacé*. A stabilitást jogszabályok, egyedi megállapodások, kollektív szerződések védelmezik. A stabilitást szolgálja a jövedelemarányoknak az üzemi munkaerő-piaci kereslet függvényében történő megállapítása, amivel – ahogy Lutz fogalmazott – *a munkavállalók és a munkaadók hatályon kívül helyezik a külső munkaerőpiacok „bérmunkatörvényeit”*. (Lutz, 1984)

Az üzemi munkaerőpiacok *vertikálisan és horizontálisan szegmentálódnak*. A vertikális tagozódás egy olyan mobilitási láncolat része, amely magasabb karrieresélyeket kínál, vagy hozzásegít egy adaptatívabb munkaetika megfogalmazásához. A szervezeti hierarchiában felfelé induló mozgások az üzemvezetés „bürokratikus kontrollja” mellett zajlanak, s a *vezetés munkaerő-piaci stratégiájának szerves részét képezik*. Olyan tudás- és magatartásnormákat követnek, amelyek alkalmasak a munkaerő pozícióinak gyengítésére, egy új belső munkaszervezeti struktúra kiépítésére. A felfelé irányuló mobilitás a munkaerőcsoportok látható és megjeleníthető hierarchikus viszonyát konszolidálja, megszilárdítva ezzel a centrális és perifériális helyzet közötti határokat.

A horizontális mobilitás a munkavállalók munkaerő-piaci egyenlőtlenségét termeli újra, mivel az üzem termelési szükségleteinek megfelelően a gyorsan cserélhető, kis betanítási költségű, olcsó bérű munkaerő alkalmazásának eszköze. A helyettesítés kényszere, a készenléti igényei, a különmegbízások és rendkívüli munkák maguk indukálják a gyors adaptációt lehetővé tevő, a kollektív egyeztetés intézményeit kikapcsoló, az üzemvezetés ellenőrzésére épülő horizontális munkaerő-piaci mobilitást.

A *munkaerőpiacok főbb típusai a szegmentáció hordozói, sokoldalúan tagolt, különböző elveket követő rendszerek*. Működésükben kimutathatóak a gazdasági szervezet optimális környezeti alkalmazkodását elősegítő mechanizmusok éppúgy, mint a vezetési stratégiák céljait szolgáló értékek, szerep- és magatartási minták vagy ideológiák.

A szegmentáció – írja Johannes Berger és Claus Offe – a *munkaerő-piaci szereplők cselekvési stratégiáinak következménye*. A munka és a tőke – mint a munkaerőpiac két egymással szemben álló oldala (szereplője) – a munkaerőpiac szegmentációjának kialakításával, a szegmentáció elvének elfogadásával igazából *beszűkítik a munkaerőpiac piaci játékerét*, mély egyetértéssel *negligálják a piac versenylogikáját*. A szegmentációs stratégia csak egy a lehetséges és követhető stratégiák közül, hiszen a munkaerőpiacok résztvevői a szegmentáció mellett más módon is blokkolhatják a piaci mozgásokat. (Például a szakszervezetek létrehozásával.) A szegmentáció egy sajátos történeti társadalmi fejlődés eredménye, és különösen jellemző a második világháború utáni társadalomfejlődésre. (Berger-Offe, 1982)

A *munkaerőpiacok szegmentációs trendjei és a jóléti társadalmak kapcsolatára legjobban valószínűleg a történelmi elemzés világít rá*. A történelmi folyamatok elemzésekor vissza kell nyúlnunk az előző fejezetekben kifejtett gondolatokhoz; így egy-

felől utalnunk kell a jóléti állam szociális, egészségügyi, oktatási beruházásaira, másfelől a *Burawoy és Naschold* által képviselt tézisre, azaz a *termelési folyamat és a munkaerő reprodukciójának szétválására*. A munkaerőpiacok szegmentációjának elemzésekor az elméleti modellekben már bemutatott szituáció „másik oldalát” vesszük szemügyre, így az az állami oktatás- és egészségügy-politikák leírását kiegészítve a *gazdasági egységek (szervezetek) e politikákra adott válaszait, stratégiáit vizsgáljuk*.

A jóléti állam beruházásai az emberi tőkébe, a munkaerőpiacok állami, azaz munkajogi szabályozása, a szociális létbiztonság megteremtése megakadályozták a munkaerő-piaci kereslet változásaira érzékenyen reagáló munkaerő-kínálat kialakulását. A beavatkozások eredményeképpen a munkavállaló szociális státusa, családi jövedelmének színvonala, egzisztenciális biztonsága, materiális és szellemi igényeinek kielégítése nem a felkínált bérek nagyságától, arányától, összetételétől függ, sőt ő maga is – munkaerő-piaci szervezetei (a szakszervezetek) révén – aktívan befolyásolhatja e paraméterek alakulását. A szociális biztonság megteremtése mellett jelentős lépésként értékelhető az a tény is, hogy a munkaerő képesség- és tudásszerkezete akár a munkaerőpiacokon, akár a képzés piacain, de az állami oktatási politikákban is, *emancipálódhatott a gazdaság változó igényei alól*. A képzés és a tudás innovációja sem kötődött már a gazdaság alapsejtjeihez, hiszen a szociális állam – és partnerei – a társadalom intézményes csatornáin keresztül erről „megfelelően” gondoskodik.

Az üzemi munkaerőigények kielégítése mindezek következtében egyre inkább a „nagypolitikai” konstellációknak rendelődtő alá, de ezek alakulására a vállalatoknak sem közvetlen ráhatásuk, sem ráhatásuk nem volt.

Az üzemek a piac kihívása miatt azonban továbbra sem nélkülözheték a termelési eszközeiket (és szervezeteiket) működtetni tudó munkaerőt, de szükséges volt az áru- és a pénzpiacokon érzékelhető változásokra azonnal reagálni képes, rugalmas munkaerő-felhasználási stratégia kidolgozása is. Az *üzemek (gazdasági egységek) válasza ezért a jóléti állam – és társadalom – intézkedéseire egyértelmű: a belső munkaerőpiacok kialakítása, ami a szegmentációs folyamatok felerősítéséhez vezetett*. Az üzemeknek – amennyiben versenyképesek akartak maradni – egyszerűen nem volt más választásuk – írta *Lutz* – csakis a belső munkaerőpiacok intézményeinek és működésének megerősítése. (*Lutz, 1987. 219. o.*)

Ez a folyamat a *hetvenes évek óta felgyorsult*, előretörését elősegítette a nagyüzemek túlsúlya. Megszilárdulásának másik oka, hogy az *üzemi munkaerőpiacok a munkavállalók szemében – a hetvenes évek közepétől tapasztalható „tömegessé váló munkanélküliség” miatt – felértékelődtek*. (Az üzemi munkaerőpiacok megbecsülése annak ellenére is igaz, hogy a munkanélküliség új hullámának kialakulását nem kis mértékben éppen maguk az üzemi munkaerőpiacok idézték elő.) Az üzemi munkaerőpiacok sajátos „szociális-jóléti teljesítményeikkel”, munkajogi és munkaerőpolitikai szabályaikkal, intézményeikkel (üzemi tanácsok) a munkavállalók szemében fontosabb allokációs és akkumulációs központokká váltak, mint a „nagy társadalom” makroszinten szervezett munkaerőpiacai. Az üzemek a teljesítmények elismertetésének, a szakmai és foglalkozási esélyek megszerzésének *helyszínévé* váltak, s néha a külső munkaerő-piaci konkurenciával szemben nyújtott védelem miatt a foglalkoztatottak „*menhelyeként*” funkcionáltak.

A *nyolcvanas–kilencvenes években egy jól strukturált, az ellentmondás és harmónia jegyeit egyaránt magán viselő koegzisztencia szerveződött a jóléti állam (tár-*

sadalom) és az üzemi munkaerőpiacok között. Új szegmentációs terek nyíltak meg (az üzemek közötti munkaerőpiacokon vagy az [ipar]ágazati munkaerőpiacok között), a tudás és a képesség felhalmozásának és elosztásának új intézményei alakultak ki. (Gondoljunk arra, hogy a szakmai képzés rendszere Angliában vagy az NSZK-ban jelentős innováción ment keresztül.)

A szegmentációs trendek azonban a modern technikákban, főleg a számítástechnikában aktív „támogatóra” találtak. A modern (számítás)technikai rendszerek munkaerő-piaci hatásának vizsgálatakor újra két, már bemutatott munkaszociológiai paradigmából – Kern és Schumann új termelési stratégiáról szóló téziseiből, illetve a szellemi munkatevékenységek szisztematikus racionalizációjának elemzéséből – kell kiindulnunk. Mindkét paradigma a munkaerőpiacok drámai szegmentációjáról tudósít, s mindkét elemzés e szegmentációt a munkafolyamat nyolcvanas években kibontakozó szervezeti és technikai forradalmával köti össze. Az ismételéseket elkerülve a szegmentációs folyamat következő sajátosságait emeljük ki.

Az új termelési stratégia elsősorban a „Jedermannsbereich” (azaz a tömegmunkaerő) és az új ipari kézművesek között teremt szakadékokat.*

Ebben az értelmezési keretben tehát a modern technika (és az új termelési stratégia) a munkaerőpiacok egyre komplexebbé váló szegmentációjának kibontakozását segíti elő. E folyamatban kialakulnak a munkaerő „újraalkalmazásának” szegmentációs akadályai is, hiszen az üzemen kívülre (ki)léptetett munkaerő – az új termelési tapasztalatok elsajátításából kizárva, pusztán sajátos parkoló pályája miatt is – képtelen az új termelési technikák kezelésének, működésének megtanulására. Tudása, képzettsége az üzemi innováció szempontjából leértékelődik, sorsa a tartós munkanélküliség vagy – jobb esetben – a periferiális iparágakban történő elhelyezkedés. A „nem központi szerepet játszó szektorokban” – írják a szerzők – még mindig értékelhetik tudását, képességét, jóllehet társadalmi megbecsülése ettől függetlenül csökken.

A munkaerő nemcsak a külső munkaerőpiacokon, hanem a belső munkaerőpiacokon is „parlagon hevertethető”. Az új termelési stratégiához szükséges „személyzetcsere” ugyanis nem minden esetben jár együtt a külső munkaerőpiacra történő kibocsátással, a változásokhoz szükséges „munkaerő-tartalék” a gyárakon belül is felhalmozható. E tartalék sereg alkotói „részben kézművesek, akik a szakmai részlegükben már nem foglalkoztathatóak, részben az üzemi tanfolyamok végbizonyítványával rendelkezők, akik a végtermék-összeállítás munkahelyein csak általános és tömeges tudásukat tudnák felkínálni...” (Uo. 313. o.)

Az új termelési stratégia „a munkaerőpiacok feszültségét megkeményíti” (Uo.). Jóllehet a „reprofesszionalizációval” jelentős munkaerőcsoportokat tud egy magasabb minőségű termelési folyamatba átmenteni, bizonyos munkavállalói csoportok esetében az innováció lehetőségét (tanulás, tudás, új szemlélet, új manuális tevékenység) jelentős mértékben korlátozza.

* „Az új termelési stratégia – írják a szerzők – a termelés egész területén eleve magában hordozza a félautomata gépkezelők és az ipari kézművesek közötti feszültséget. Ugyanakkor a szelektív munkaerő alkalmazására épülő munkaerő-politika a szűk, többnyire átadható és egymással becserélhető részmunkavégzési feladattal rendelkező, minden képzés nélküli kézi munkások számára is kézzelfogható valósággá válik. E politika eredménye nemcsak a munkaerő-struktúra polarizálódása, hanem az egymással szemben kikristályosodó szegmentáció is.” (Kern–Schumann, 1985. 303. o.)

A szellemi munkaterületek szisztematikus racionalizációja az új termelési stratégiához hasonló következményekkel jár. E munkakörökben azonban még élesebben jelentkeznek a szegmentáció hatására fellépő tudásegyenlőtlenségek, a képességek és a képzettségek szerkezetében kialakuló esélykülönbségek. Mivel a számítástechnika alkalmazásához szükséges képességek a szellemi munkaterületeken foglalkoztatottak esetében a társadalmi tényezőktől nagyobb mértékben függenek (kor, nem, foglalkoztatási életút), a munkaerőpiac szegmentációja több síkon (az oktatási és a továbbképzési hálózatban, a munkahelyeken kialakított munkamegosztásban) szerveződik, és társadalmi hatása is – az itt dolgozók sajátos szakszervezeti szervezete miatt – jóval bonyolultabb. A szegmentációs folyamatok érintik a munkaszervezet érdek- és hatalmi viszonyai mellett az individuális munkaetikát és munkafelfogást is. A szegmentáció kiéleződésének végeredménye a szellemi munkaerőpiac „refeudalizációja”, azaz a centrális helyzetű munkavállaló csoportok – melyeket az új termelési stratégia még az iparban is nagyrészt (bár szelektíven) támogat – munkaerő-piaci státusvesztése. (Baethge–Oberbeck, 1986. 44. o.)

A szegmentáció számtalan esetben a tartós munkanélküliség előidézője. Werner Sengenberger szerint minél speciálisabb az emberi tőke beruházásának jellege – azaz minél inkább speciális képességek, tudások elsajátításáról van szó – annál kisebb az esély a specialisták újraalkalmazására. (Sengenberger, 1975) A specializáció megerősítette a munkaerőpiacok szegmentációs folyamatát, amely aztán a nyolcvanas évek közepétől már nemcsak a specialisták, hanem általában a munkanélküliek munkába állását is megnehezítette. (Sengenberger, 1984. és Bosch, 1978.)

Általános érvénnyel megfogalmazhatjuk tehát, hogy a munkaerő-piaci zavarok, a hosszúra nyúlt munkanélküliség, a szakmaváltás és az újraalkalmazkodás nehézségei mögött a munkaerőpiacok szegmentációja áll. A szegmentáció felerősödése a második világháború utáni gazdasági és társadalmi folyamatok következménye, így jogosan köthetjük össze a jóléti társadalmak kialakulását elősegítő modernizációval. Oka egyfelől a gazdasági szervezeteknek a jóléti állam működésére adott sajátos válasza, másfelől a második világháború utáni technológia, technikai innovációk. A fejlődés ára: a munkaerőpiac válsága.

A „válságelhárítás” stratégiái ezért a társadalmi integrációk új típusú intézményesítetttségével fonódnak össze. Ide tartozik a munkaerő-piaci zavarok elhárításának egyik módja az ún. „Aktív Munkaerő-piaci Politika” is.

Az AMP (Aktív Munkaerő-piaci Politika) a társadalom cselekvőinek autonómiáját figyelembe véve a különböző munkaerő-piaci szereplők döntési feltételeit szabályozza, valamint e döntések opcióit alakítja ki. Az AMP a munkaerőpiac flexibilizálását különböző eszközökkel biztosítja, így például a részmunkaidős foglalkoztatás nagyarányú alkalmazásával, a munkanélküliség elleni biztosítás különböző formáival, munkahelyteremtési hitelkonstrukciók rendszerével igyekszik a szegmentációs folyamat hatását semlegesíteni.

Az AMP különféle konkrét gyakorlati megvalósításáról tudunk. Az AMP-t alkalmazó országokban sikeresen ötvöződik egybe a társadalmi tradíció és a modern képviselői demokrácia, jól láthatóan működik a munkaerő-piaci partnerek történelmi konszenzusa. Az AMP alapja a kormányzat (országos, tartományi, helyi szintjei), a szakszervezetek (és szövetségei), a munkaadók (és érdekképviselőik), a munkavállalói csoportok és az egyének közötti munka-, illetve feladatmegosztás. Külön-

böző társadalmi szinteken és cselekvési rendszerekben speciális, ám egymásba kapcsolódó intézmények, eszközök, szolgáltatások, programok és a munkaerőpiac folyamatait befolyásoló célrendszerek állnak a munkaerőpiac vezérlésének hátterében.

A programcsomagban a munkahelyteremtés mellett megtalálhatók a segélyezés, az információszolgáltatás, az információval való gazdálkodás éppúgy, mint a különböző képzési rendszerek, átképzési formák.

Az AMP, bár különösen nagy súlyt fektet a munkaerőpiacok flexibilitásának biztosítására, a rugalmasság alapját az érintettek szociális helyzete stabilitásának biztosításában látja. Ennek értelmében a munkavállaló mobilitása nem jelentheti az adott élet- és családi körülmények végleges feladását, létbizonytalanságot, a megélhetési alternatívák lezáródását. A rugalmasság feltételezi az egzisztenciális garanciák kialakítását vagy másképpen fogalmazva a szociális-jóléti társadalmak működését.

Az AMP a munkaerő-piaci alkupozíciók hálózatában szerveződik, ott, ahol a partnerek számos allokációs, érdekegyeztetési, döntési, cselekvési lehetőséggel rendelkeznek. Az állam nem a hierarchikus kapcsolatok öre, hanem szerepvállalása a szolgáltatásra, az együttműködésre szorítkozik. A szigorú politikai ellenőrzés keretei közé zárt állam elvesztette kizárólagos hatalmi monopóliumát, ezért válhatott a munkaerő-piaci kooperációk egyik legfontosabb szervezőjévé. Az AMP nem állami szereplőnek ezzel párhuzamosan megadatott a jogszabályok meghozatalában, a politikai és gazdasági folyamatok szabályozásában való aktív közreműködés lehetősége.

Az állam „szolgáló” feladatköre átalakítja az állam és a társadalmi partnerek kapcsolatát. A munkaerőpiac partnerei aktív, kezdeményező, önálló és jogilag is garantált szerepvállalásának alapelve: a mellérendeltség. Nincs akadálya annak, hogy a társadalmi partnerek önálló munkaerő-piaci intézményeket (munkaerő-közvetítés, segélyiroda-hálózat stb.) építhessenek ki vagy ilyeneket működtessenek. A szereplők köre kitágul, s e körbe mindazok a szolidaritásra épülő szervezetek és intézmények bekerülhetnek, melyek képesek, alkalmasak és hajlandók az AMP alakításában közreműködni.

Az AMP ebből az aspektusból közelít a munkanélküliek problémáihoz is. A munkanélküli automómiáját figyelembe véve, cselekvési alternatívákat kínál fel, a munkavállaló saját válságkezelő aktivitását – ha lehet, már a munkanélkülivé válás előtt – támogatja, azt kiszolgálja, még akkor is, ha vele szemben néhány területen kemény kötelezettségeket fogalmaz meg. (A segély igénybevételének feltételeit például szigorúan szabályozza.)

Az AMP nem a nagy, központosított programokra és akciókra épül, hanem a területi, helyi, egyedi és konkrét megoldásokra. Az AMP lehetőséget ad bizonyos kíváncsnak tekintett gazdaságfejlesztési programok támogatására, ezáltal a gazdaság rendszer-integrációjának megváltoztatására. Ezért gyakran a környezetvédelem beruházásai, a környezetet nem szennyező ipari tevékenységek egy-egy foglalkoztatási programcsomagon keresztül kapnak támogatást.

Az Aktív Munkaerő-piaci Politika tehát³¹⁾ a maga eszközeivel próbál meg a munkaerőpiac feszültségein egyhíten. A társadalmi integrációk kiépítésének feladatát vállalja fel akkor is, amikor a munkaerőpiacokon – az emberi tőke beruházásainak jellege miatt kialakuló – „rendszer-integrációs” válság fenyeget. Nem szabad azonban elfelejtenünk, hogy az Aktív Munkaerő-piaci Politika és a válságot kialakító folyamatok – ezt szeretnénk még egyszer hangsúlyozni – nemcsak szembe futnak egymással, hanem néha párhuzamosak is, ezért az AMP korrekciós hatása csak hossz-

szű távon érvényesülhet. Ettől függetlenül az AMP sajátos (makro- és mikro-) társadalmi stratégiaként képes mind a tudáspiaci transzformáció, mind a munkaerő-piaci szegmentáció társadalmi konfliktusainak csillapítására. Esély, ami a jóléti társadalmak kialakulásával adott; lehetőség, melynek segítségével éppen az e társadalmi fejlődés okozta nehézségeken úrrá lehet lenni. A társadalmi integrációk tudatos átalakítása ismét csatasorba állítható a rendszer-integrációs hatásokkal szemben.

III.6. Tézisek a munka, a munkafolyamat, a tudás és az emberi erőforrások összefüggéséről

1. A tudásinnováció és az emberi erőforrások fejlesztése a társadalom makro- és a gazdaság mikroszintjeire egyaránt jellemző folyamatok, s mindkét síkon különböző eszközök, stratégiák, alanyok, politikák, normák, értékek, hagyományok mutathatók ki. A makroszintet a tudományos, oktatási, kutatási „nagyberuházások” uralják, s a társadalmi integrációk kibontakozásának a munka- és tudáspiacok szereplői által képviselt össztársadalmi stratégiái. Mikroszinten az emberi tőkébe való beruházások a specializált tudásrendszerek kialakítását célozzák meg, az emberi erőforrások fejlesztései pedig a különböző lokális és kisközösségi viszonyok alakítását. A gazdaság szervezetei ezért úgy is felfoghatóak mint az „emberitudás- és erőforrás-konstrukciók”, az emberi tőke rendszer-integrációinak és az emberi erőforrások fejlesztésének társadalomintegrációi.

2. Az iparszociológiai és a munkaszociológiai elemzések e helyzet analízisei, bár jó néhány kérdést életlenül exponáltak. Feltehetőleg ideológiai okokból nem igazán sikerült a második világháborút követő idők fejlődésének bemutatása, az újonnan felmerült konfliktusok és dilemmák számbavétele. Ugyanakkor – és ezt el kell ismerni – a hetvenes években tapasztalható új fordulat drámaiságát és mélységét több-kevésbé pontosan jelezték, még akkor is, ha az empirikus elemzések sok esetben a „nagy teóriákat” korrekcióra kényszerítették.

3. Ma már többnyire világos, hogy a munka világában a következő emberitőke-és emberierőforrás-problémák merülnek fel:

– Az emberi tőkébe történő beruházásoknak és az emberi erőforrások fejlesztésének immanens ellentmondása mint a demokratizálódás és az új autokratizmus feszültsége jelenik meg. Demokratizálódás a makrotársadalomban az oktatási, egészségügyi, munkaerő-piaci politikák területén, demokratizálódás az üzemekben az új érdekképviseleti formák kialakításával. Az „új autokratizmus” bázisa az emberi tőke egyenlőtlen beruházásai, kihordási közege pedig a gazdaság mikrorendszereinek szegmentációja. Az „új autokratizmus” hajtóereje számtalanszor maga az emberi tőkébe fektetett beruházás; ellensúlya a szervezeti viszonyok fejlesztése, a társadalmi integrációk szerkezetének átalakítása.

– A demokratizálódás és az „új autokratizmus” feszültségterében új szereplők lépnek fel, olyan új társadalmi-gazdasági szereplők, akik a gazdaság mikrorendszereiben saját „szociális rendszerüket” építik ki. E szociális rendszerek funkciói – az elmúlt évtizedek alatt – kitágultak, hatáskörük kiszélesedett, s közreműködésükkel megkezdődött a munkapiacok tudáspiaccá történő átalakulása. A tudáspiacok szegmentációja, működése e szociális rendszerektől függ, mint ahogy e rendszerek be-

folysólják a külső, illetve belső társadalmi környezet és a gazdasági szervezet input és output kapcsolatait is.

– E társadalmi-gazdasági folyamatok nyomják rá bélyegüket a munkaerő-felhasználás új stratégiáira. Az új stratégiák központi eleme, hogy a munkaerő alapképzése nem az üzemekben történik. Az alapképzés – az emberi tőkébe való alapberuházás – minősége így a menedzsment által közvetlenül kontrollálhatatlan, később az üzemekben lehetséges azonban az esetleges korrekció.

Mindezek miatt a relatív módon „szabaddá vált” munkaerő feletti ellenőrzés visszaszerzése e stratégia másik eleme. E kísérlet terepe a munkafolyamat, a munkaszervezet, egyszóval az üzem. „Az üzem = stratégia”, mondják a kutatók, s az emberi tőkébe történő pótlólagos beruházások is ezen princípiumnak engedelmességeknek. Így az üzemi partnerek stratégiai érdekeiknek megfelelően, munkaszervezeten belüli törekvéseik, hatalmi súlyuk, pozíciójuk, konfliktusaik és kooperációik függvényében viszonyulnak a társadalmi környezetben megkezdett beruházásokhoz. Az üzemen belüli stratégiák különböző világ- (valóság)értelmezések, tudások, racionalizációk, értékmegfogalmazások és értékátadások kohéziói.

A stratégiák válaszok a külső, illetve belső környezet kihívásaira, s e választól függ az emberi tőke beruházásainak a gazdaság racionalizációját kiváltó hatása.

– A vállalati szervezet új szegmentációs indikátora – a tudáspiacok mellett – a technika. A technika egyrészt maga is közvetítője a munkapiacok tudáspiari transzformációjának, mivel nemcsak a technikai rendszerekben felhalmozott tudás, hanem a technikai rendszerek működéséhez kötődő tudás is a beruházott emberi tőke nagyságától – minőségétől – függ. Másrészt a technikához való viszony szelektálja a belső munkaerőpiacot, így a képzettségben, tudásban alacsony szinten álló munkavállalói csoportok kihullanak az üzemi munkaerőpiacokról. A fennmaradás – kötődés – elsődleges kritériumává a modern technikák által mozgásba hozott és a bennük megtestesülő tudás elsajátítása lett.

A tudáspiacok a vállalatokon belül a szervezeti viszonyok komplexitásába ágyazódnak, a szervezeti folyamatok ezért elősegíthetik, hátráltathatják vagy megakadályozhatják a tudáspiac geneziséét.

A tudáspiac a gazdasági szervezetek társadalmi belső, illetve külső környezetében is kimutatható. Önálló tényezői (pl. a számítástechnikusok) foglalkoztatási csoportként, önálló tevékenységek (kutatás-fejlesztés) önálló norma- és értékrendszerként, önálló szabályozó mechanizmusok (tudáselosztás szabályai) társadalmi intézményekként működnek. Minden előző történelmi analógiát elutasítva előtérbe került a tudástőkével való gazdálkodás.

– A emberi tőke (tudástőke) munkaszervezeten belül kihordott konfliktusai a következő területeken jelentkeznek:

- a szervezet információs háztartása, az információcsere, -felhalmozás, -megújítás;

- a környezeti folyamatok értékelését, értelmezését, feldolgozását biztosító tudásstruktúrák;

- a szervezeti opciókra vonatkozó tudások;

- a szervezeti folyamatok technológiai, társadalmi, érdek és hatalmi összefüggésének interpretációja;

- a szervezet és a környezete, valamint a szervezet és a technika kapcsolatában megjelenő „bizonytalansági szituációk” területén, melyeket a kollektív és egyéni

tudás hordozói valóságértelmezésükkel feldolgoznak, majd cselekvésükkel be-
szűkítenek.

– Az új szervezeti és gazdasági stratégiák egyik típusát a tudásra, az emberitő-
ke-beruházásokra épülő kisvállalatok (kisvállalkozások) jelentik. Az intenzív tudás-
tőke hasznosítására épülő kisüzemek szervezeti viszonyai, belső regulációs sémái,
technológiai és munkaerő-piaci stratégiái alapvetően eltérnek az ipari (és nagyipari)
szervezetek évtizedekig uralkodó formáitól. E vállalkozások bázisai a második vi-
lágháborút követő oktatási, egészségügyi beruházások.

– Az új megoldások kialakításának másik útja a szervezet és a társadalmi kör-
nyezet viszonyának átalakítása. Számtalan esetben az emberi tőkébe való beruházá-
sok gazdaságrendszer-orientáltságát az emberi erőforrások fejlesztésével ellensú-
lyozzák, gyakran azonban a szervezet innovációja maga nyit utat a magasabb haté-
konyságú tőkeberuházások előtt. Már az egyszerű technikai innováció is lehetőséget
ad egy új típusú tudásfelhasználás kialakítására, s biztosíthatja a szervezetnek a ko-
operáció és együttműködés magasabb szintje felé történő elmozdulását. A szerve-
zetfejlesztési projektek és kísérletek azonban ennél jóval többet is jelenthetnek, mi-
vel a társadalmi kapcsolatok komplexitása új tudástípusok megalapozója, új tudás-
struktúrák bábája lehet. Ennek megfelelően a csoportmunka a kooperáció „tudását”,
a munkafeladatok integrációja pedig az empátia és az azonosulás képességét fej-
leszthetik ki.

IV. fejezet: Részletek a magyar társadalom történetéből

IV.1. Két modell

Könyvünk eddigi fejezeteiben számos, a magyar társadalom történeti-szociológiai elemzésében hasznosítható eredményhez jutottunk. Kiinduló hipotézisünk igazságának elismertetése mellett sikerült bizonyítanunk, hogy az ún. „nyugat-európai” társadalomfejlődés új szakaszához érkezett, mai gondjainak és problémáinak egy része az emberitőke-felhalmozás (és emberi erőforrások fejlesztése) második világháború utáni stratégiáiból származik. Leírásunkban hangsúlyozottan utaltunk arra a tényre is, hogy nemcsak a makrotársadalmi mozgások mérésére alkalmas statisztikai mutatókban különbözik Kelet- és Nyugat-Európa, hanem a második világháború utáni modernizáció intézményeinek működési logikájában is.

Az egyik régió bemutatása még hátra van. Mielőtt azonban a magyar társadalom történetének segítségével kísérletet tennénk a „szocialista modernizáció” jellemzésére, szeretnénk egy elméleti, illetve módszertani problémát felvetni. A kérdés – mint látni fogjuk – nem is olyan egyszerű, pedig a világ legtermészetesebb dolgáról, foglaimaink használatáról, jelentésük meghatározásáról van szó.

Eddig minden megkötés nélkül, a szakirodalomban általánosan alkalmazott értelmezésben szinte szabadon használtuk az emberi tőke fogalmát, s némi – *Niklas Luhman* szociológiájára visszanyúló – pontosítással az emberi erőforrásokét. A magyar társadalom elemzésekor már a kezdet kezdetén gondban vagyunk, hiszen egy piaci társadalom analitikus kategóriáit kellene egy nem piaci társadalom bemutatására felhasználni. Megtehetnénk persze – mint oly sokan – hogy észrevétlenül hagyjuk a két társadalom közötti különbségeket, s minden nehézség, vagy habozás nélkül könnyedén beszélhetnénk az emberitőke-beruházásokról vagy az emberi erőforrások fejlesztéséről a magyar társadalom esetében is. Így kétségtelenül sikereket érhetnénk el, ám a magunk okozta vakságért súlyos árat kellene fizetnünk.

A számlát nemcsak az elméleti fogalmak pontatlan használatáért nyújthatnák be, hanem a magyar társadalom történeti folyamatainak megértése is kicsúszna a kezünk közül. Nem tudnánk megragadni a „piacok genezisé”, a „sokszólamú” gazdaság történetét, s elveszne a változások elemzésének lehetősége is.

Mindezek miatt egyelőre tartózkodunk az emberi tőke és az emberi erőforrások fogalmának használatától. Amennyiben e fogalmakat a dolgozat korábbi részeiben – főleg az első fejezetben – a magyar társadalom kapcsán minden kétely nélkül leírtuk, akkor kijelentéseinket utólag feltétlenül pontosítanunk (netán korrigálnunk) kell. Korrekciónk alapja – ezzel együtt követendő módszerünk – a *magyar társadalom történetének empirikus elemzése*. Szándékunk, hogy csak a konkrét történeti folyamatok feltárása után térjünk majd vissza a fogalmak – illetve használhatóságuk – problémáihoz. Megfutamodtunk – mondhatnánk –, ám reméljük, eredményeink igazolni fogják választásunk helyességét, az induktív társadalmelemzés módszereinek alkalmazhatóságát.

IV.1.1. A szocializmus klasszikus modellje

IV.1.1.1. A tények

A munkaerő, a munka, az egészségügy, az oktatás, az életmód kérdései abban a modellben értelmezhetőek, amelyet a kommunista párt sztálinista vezetősége a „kora” szocializmus korszakában kiépített. Ma már könyvek, történeti tanulmányok és szociológiai elemzések egész sora¹⁾ segít megérteni e helyzetet. Az elemzések bősége ellenére, a dolgozatunk szempontjából fontos kérdésekre összpontosítva, a következőkben újragondoljuk a korszak problémáit, s a gazdag tényanyagból kiindulva építjük fel a *munkaerő-felhasználás* – „klasszikus szocialista korszakának” – *ideáltípusát*.

Az ötvenes évek modelljének főbb vonásai a következők:

1. *Centralizáció.* A kora szocializmus társadalmi rendszerének alapelve a központi gazdálkodás a gazdasági és a társadalmi (másképpen fogalmazva minden gazdaságilag hasznosítható társadalmi) erőforrásokkal. Ennek értelmében az erőforrások termelése, felhalmozása, elosztása, működtetése, regenerációja szigorúan centralizált módon történt. Az elgondolás az első világháborús német hadigazdaság tapasztalatainak felhasználásával a polgárháborús Szovjet-Oroszországban alakult ki, majd végleges formát a nagy honvédő háborúban öltött. (Berend T., 1964) A militarizált döntési, elosztási rendszer nemcsak a gazdaság működésének volt elengedhetetlen előfeltétele, de ez jelentette a mindennapi élet „berendezkedésének” megdönthetetlen bázisát is. A központosított, hierarchikus szervezetek katonai logikát követő működése volt hivatva a hadi termelésre átváltott ipar (és a gazdaság) igényeinek kiszolgálására, a termelés erőforrásainak biztosítására, a feladatok végrehajtásának megtervezésére és ellenőrzésére. Mindezek alapja a *TERV* lett.

A helyzetet egyik interjúalanyunk²⁾ (munkás) a következőképpen látta:

„Ha valaki szólt valamit, akkor az ávosok rögtön elvitték, és akit egyszer azok elvittek, az el is volt vive. Na! Tehát ezen belül ugyanígy megvolt a terror az üzemben magában is. Milyen volt ennek a láncolata? A minisztérium megszabta – lebontva az üzemekre –, hogy ennyi százezer tonna szén kell termelni. Ezt az üzemek lebontották csapatokra, hogy ez ennyi, akkor ennek ennyinek kell lenni. De ha a minisztériumban azt mondták a trösztigazgatónak, hogy kell egy évben mondjuk 100 ezer tonna szén termelni, akkor a trösztigazgató, vagy vezérigazgató azt mondta, hogy 110 ezer tonnát kell termelni. Az üzemigazgató erre azt mondta, hogy 120 ezer tonnát kell termelni. A közvetlenül beosztott nagyfőnöknél már 130 ezer tonnát kell termelni. S ezért gyilkolták és rúgták a népet, hogy ezt teljesítse... Le volt bontva mindez üzemekre, csapatokra. A csapatokon belül termelőegységekre, párokra, csillésekre, szállítókra, tehát mindenkire vonatkozott ez... Még attól se riadtak vissza, hogy megverték az embereket. Behívták az irodába, szabályosan megverték...” (Interjúrészlet; Gyekiczky T., 1989)

Interjúalanyunk nem tévedett. A feladatok meghatározásáról – a tervlebontásról – szóló levéltári iratok tanúsítják, hogy valóban egészen a „legutolsó munkapadig” igyekeztek konkrétan, napra, órára, percre meghatározni a teljesítendő feladatokat. A tervgazdaság hálóját olyan sűrűre szőtték, hogy a legkisebb üzem „legkisebb” munkása sem menekülhetett.

„Az üzemvezetőség a tervfelbontást megtárgyalta a párttal, a szakszervezettel, és a tervfelbontási munkában, a párton és a szakszervezeten kívül bevont két élmunkást is. A tervfelbontást operatíván egészen a csoportokig az üzemvezető és a bányamester végzi. Az üzem tervelőirányzatát 4 mezőre bontották és a mezőkön belül munkahelyekre, figyelembe véve a munkahely telepítési létszámát. A felbontás mezőnként egy műszakra van kimutatva, munkahelyenként pedig az egy főre eső tonna/műszak.” (Jelentés a szorospataki üzemben tervfelbontási munkák ellenőrzéséről. SZOT Levéltár, 1951/161.)

A tervfeladatok meghatározásának érdekében semmiféle szervezeti, technikai, társadalmi korlátot nem ismertek.

„Azokban az iparágakban, ahol az egyenkénti feladat természetes egységben (darab, alkatrész, művelet stb.) műszaki okok miatt nem adható meg, le kell térni az eddigi formális gyakorlatról... A dolgozók feladata legyen a norma 100%-os teljesítése.” (Előterjesztés a Nép gazdasági Tanácshoz. 1951. november 24. SZOT Levéltár, 1951/161.)

A központosított gazdálkodás gyakorlata – természetesen – nemcsak a tervfeladatok meghatározására vonatkozott. A korszakban mindvégig működött az „Országos Létszámbizottság”, amely a békeretek – és létszámok – „leosztását” végezte, de e szervhez kellett fordulni a túlóra terven felüli engedélyzése (a többletbékeret) miatt, illetve a pótlólagos létszámgigénylések ügyeiben. A túlórakeret elosztásában a Minisztertanácsnak és az Országos Tervhivatalnak törvényben biztosított jogai voltak, csupán a SZOT tiltakozott bevonása ellen. (SZOT Levéltár, 1954. április 7.-i előterjesztés, B. 1954/5. sz.) A központi szervek nemcsak a többletlétszámok engedélyzését, hanem a későbbi – főleg az 1953. júniusi kormányprogram utáni – létszámcsoökkentések nagyságát is meghatározták. (UMKL. XXIX-5-2-16/X4/ 11)

2. A munka hadseregének megszervezése. A munkaerő elosztása, mozgatása, „mobilitása” e militarizált szisztémának rendelődt alá. A munkaerő mozgásirányát, nagyságát a tervgazdaság részeként a munkaerőtervek rendszere szabta meg, s konkrétan előírták a gazdasági célkitűzések megvalósításával összhangban álló munkaerő-toborzások, átirányítások megszervezésének és végrehajtásának programjait. (Darvas–Gyekiczky, 1986)³

A munkaerőmozgások útja a mezőgazdaságból az ipar felé vezetett. Nagyságáról tanúskodik egy, az Országos Tervhivatal munkaügyi főosztálya által 1953 őszén készített „szigorúan titkos” jelentés önkritikus részlete:

„Munkaerő-gazdálkodásunk az elmúlt két-három esztendő folyamán a túlzott iparosítás szolgálatában nagy erőfeszítéseket tett az ipar, főként a nehézipar valamint az építőipar teljes mértékű munkaerő-ellátására. Ennek érdekében évenként mintegy 100–110 ezer főt irányítottunk az iparba. Az iparba irányított munkaerő 80%-a a nehéziparban állt munkába. A mezőgazdaságból évenként átlagosan mintegy 60–70 ezer főt irányítottunk egyrészt szervezeten, toborzás útján, másrészt a mezőgazdasági élet- és munkakörülmények romlása révén spontánul a nehézipar és az építőipar területére. A munkaerő-utánpótlás és -képzés területén hasonlóképpen a nehézipari és építőipari szükségletek kielégítését tekintettük a legfőbb feladatunknak. Az elmúlt két évben 46 000 főt képeztünk vágár, vasipari és építőipari, míg csak 5700 főt a könnyű- és élelmiszeripar területére.” (SZOT Levéltár, B. 1953/15.)

A munkaerőmozgást irányító szervezetekhez, azok működéséhez (mindenekelőtt a Munkaerő Tartalékok Hivatalához), a központi allokációhoz fűződő érdekek súlya oly nagy volt, hogy az 1953 utáni munkaerőmozgásokat sem tudták nélkülük elkép-

zelní. Az „össz népgazdasági szükségleteket kielégítő”, tervszerű és központosított munkaerő-gazdálkodás a szocialista modell megdönthetetlen alapelve lett.

A hierarchikus felépítésű szervezet keretei között zajló központosított munkaerő-tervezés és munkaerő-elosztás jelentős zavarokat okozott, és nemcsak az általa elosztott munkaerő létszámának túlzott nagyságával. Maga a munkaerőgazdálkodás rendszere bizonyult alkalmatlannak a saját maga elé tűzött feladatok megoldására. Ezért még az olyan nagy beruházások, mint a sztálinvárosi is, komoly gondokkal küszködtek a munkaerő utánpótlás területén. Igaz, ludas volt ebben az az eredetileg kétoldalas munkaerőterv is, amely főleg globális létszámadatokkal dolgozott, illetve az egy főre jutó – ideális létszámmal számolt – termelékenységet határozza meg. A „terv” így már az induláskor gyógyíthatatlan betegségben szenvedett:

„A kész üzemhez összesen 6535 fő munkás és 680 fő technológus kell. Az egy munkásra eső termelési terv a következő: kohómű: 2530 t nyersvas, martinmű: 1243 t acél, meleghengermű: 480 t áru, hideghengermű: 219 t fémlemez... A terv szerint: a vasművet 1951–53 között kell felépíteni... A főbb termelőüzemek 1953-ban helyezendők üzembe. A legintenzívebb időszak 1952. 1952-re kb. 13 ezer építőmunkást tervezünk be.”

A munkaerőt Sztálinvárosban két területen kellett volna tehát mindenáron biztosítani: az építkezésen és később a vasműben. Mindkét terület valóságos létszámgigénye azonban csak tízezres nagyságrendekben mérhető. A munkaerőgondok jószérével már a kezdet kezdetén elementáris erővel jelentkeztek, hála az eredeti számok felületességének és a tervezés mechanizmusának. A munkaerő-mozgatás eszközei először nem tértek el a korban szokásos módszerektől – toborzás, átirányítás, „kényszerközvetítés” – azonban a vasmű munkaerőigényét már nem lehetett ilyen módon megoldani. Ezért a vasmű szakembergárdáját különböző üzemeknél „bérmunkában” képezték ki – főleg a „rokon szakmák” esetében – vagy átképzéssel, vállalatok közötti szerződésben biztosították.

A munkaerő-biztosításának e stratégiája sem hozott kielégítő eredményeket. Sztálinvárosban – hasonlóan az ország egész területéhez – *általános volt a lemorzsolódás, az „önkényes” eltávozás, a munkára jelentkezők alacsony száma.* A szükséges munkaerő később sem állt rendelkezésre, s a munkaerő-kínálat is szegényes volt. Beindult ezért a rohammunkások hada, kiépült az adminisztratív munkaerő-gazdálkodási kényszerek spirálja.⁴⁾

A monstrumszervezetet mozgató munkaerő-tervezés a valóságban tehát (és ez nemcsak Sztálinvárosra érvényes) nem jelentett egyebet, mint a tényleges (közgazdasági értelemben vett) munkaerő-tervezés elmaradását, a felületes, néha néhány statisztikai trükkre korlátozódó létszámadatok megadását.

3. *A tudás, az ismeretek, a magatartási normák és értékek centralizált allokációja.*

A munka „szubjektív feltételeinek közvetítését” – a tudás, a képességek termelését, elosztását, tartalmuk, keretük és formáik meghatározását – a fent bemutatott központosított, tertvutásításon nyugvó, militarista módszerekkel dolgozó apparátus végezte. Jóllehet egy a következőkben idézett »jelentés« sikerről és haladásról számol be, a valóság kevésbé volt ilyen rózsaszínű.

„A tanfolyamszerű szakmai oktatás keretében több tízezer szakmunkás nyert szakmai képzést, művelte műszaki ismereteit. Pl.: a vasipar területén az 1952–53-as oktatási évben 16 ezer dolgozó végzett különböző szakirányú tanfolyamot. Ugyancsak ebben az esztendőben

a bányász és energiaiparban 9153 szakmunkást képeztek ki, vagy ez időben a diósgyőri rekonstrukciós építkezésén összesen 1200 dolgozó (az összdolgozók 20%-a) részesült különböző szakmai oktatásban, ebből technikai minimum vizsgát tett 843 dolgozó.” (SZOT Levéltár. T. 1953/4.)

A beszámolóból kitűnik, az oktatási formák, tanfolyamok többsége ismeretterjesztő, sztahanovista ankét, a művezetőket a munkafegyelem betartására nevelő előadás, a tervteljesítés legjobb módszereit bemutató film- és diavetítés. Így aztán nem csoda, hogy „...a hallgatók számos helyen a tanfolyamokról menetközben kimaradtak...” (Uo.)

A tanfolyami beiskolázás a munkavállalók számára legtöbbször valójában a magasabb kereset elérésének eszköze vagy kötelezően teljesítendő penzum volt.

„Azt mondta a művezetőm, hogy S. kartárs, van átképző itt a vállalatnál, ha akarja, a szakmát megszerezheti. Nappal dolgozni kell, este, munka után iskolába kell járni. Este iskola, nappal dolgoztam. Hat hónapig kellett járni iskolára és ott szabadultam fel lemezlatos szakmában. Ott kaptam szakmunkás bizonyítványt, 4,50 volt az órabérem. Megkaptam a kedvezményes vasuti igazolványt. Minden vasárnap hazaszaladtam. Egyenesen a munkahelyről a vonathoz, majd a vonattól egyenesen a munkahelyre. Csináltam ezt két évig, aztán nem bírtam.”

A központosított erőforrás-gazdálkodás intézményeinek napi működése döntötte el a szakmához jutás esélyeit, hiszen a szakmunkás-bizonyítványhoz vezető út a létszámgazdálkodáson keresztül vezetett. E mechanizmus biztosította a tudástermelő intézmények gazdasági hátterét, mivel a központosított, hierarchikusan felépülő szervezeti viszonyokban tevékenykedő adminisztráció határozott a szakoktatás, képzés, művelődés anyagi erőforrásainak nagyságáról, növeléséről vagy csökkentéséről.

Az oktatási, a képzési és a művelődési beruházások mellett a központosított, adminisztratív rendszer osztotta el a tudás, a képzés normáit, értékeit, követelményeit is. Jogszabályokban határozták meg az érettségik kérdéseit és válaszait, szigorúan ellenőrizték a szakmai tananyagokat, s a központi figyelem kiterjedt az oktatási és képzési rendszer minden részletére. Az egyetemeken – írja Ladányi Andor – „...az oktatás tartalmi átalakításának különlegesen fontos vonása volt a marxizmus-leninizmus bevezetése, valamint a marxizmus-leninizmus érvényesítése az egyes szaktudományok ...oktatásában”. (Ladányi, 1986. 57. o.)

A felső-, közép- és alsófokú képzettség (kvalifikáció) tartalmi meghatározása mellett a munkavégzéshez szükséges normák, értékek, magatartási minták és cselekvési szabályok átadásának-elsajátításának útja is az újraelosztás központosított csatornáin keresztül vezetett.⁵⁾ A szovjet módszerek utánzásával, különböző „új technikai fogások” erőszakos elterjesztésével meg akarták változtatni a munkatevékenységek kialakult és működőképes láncolatát, az esetleg már megtanult és eredményesen alkalmazott munkafogások és mozdulatok sorrendjét. A maximális tervteljesítés, a minél magasabb többlettermelés céljai vezették e kampányokat, s közben nemigen törődtek a munkát végző ember teljesítőképességének határával.

„...Hát kérem szépen, abban a korban voltunk, amikor az ÁVH megállt, és bárkit elvitt. Hát akkor elmentem, dolgoztam. Nagy, hatalmas oszlopos valaminél. Egy nagy dög valami a szabad ég alatt, és úgy képzelje el, hogy most nem is tudják elképzelni, hogy milyen volt. Szörnyű valami. Volt nekem egy akkora pici asztalkám, fönt az a hatalmas géprész, azt mindig karral emelgetni, húzni... sokszor majd megszakadtam. Mindig kék-zöld voltam. A

kezemet összenyomkodtam, valamivel tartani kellett. Hát azért mentem, csináltam.. Össze voltak ezek a vastag, kb. 3-4 mm-es lemezek hegesztve, és akkor megdolgozták, utána pedig ilyen másfél centis fűróval fűrtük. Nagyon meg voltak velem elégedve, mert én a legelső alkalomra 104%-ot teljesítettem. Boldog voltam. Nahát ment ez egy darabig, kérem szépen, amíg fizikailag ki nem merültem. Lerobbantam, tönkrementem.”

A központosított, militarizált mechanizmus ismeretében igazán nem csodálható, hogy a termelési feladatok, a munkások és a feladat elvégzéséhez szükséges tudás szinkronitása nehezen – vagy egyáltalán nem – valósult meg. Az aszinkronitás és a munkaerő-elosztás diszfunkciói személyes sorsokban nyilvánultak meg, pályátévesztésekben, nemritkán a szakmai tudás leértékelődésében csapódtak le.

„...éltem-haltam a villanyszerelésért, ha meg láttam egy tekercset, azt én boncoltam szét. De akkor pillanatnyilag csak szerszámkovácsnak vettek föl, így annak kellett menni. Ki volt jelölve, hogy ide kell annyi ember, és akkor oda annyi embert vettek föl, és hiába, hogy én ez szerettem volna lenni, hát hiába.”

4. Az intézményes keretek és játékszabályok kizárólagossága. A munkához, munkavégzéshez szükséges feltételek és erőforrások „hivatalos” elosztásának semmilyen alternatív módja és lehetősége nem jöhetett szóba. A munkaerőpiac klasszikus intézményeit módszeresen megsemmisítették, a tervgazdaság rendje pedig semlegesítette az ipari kapcsolatok véletlenül „visszamaradt” intézményeit is. Jellemző volt a klasszikus ipari partnerek viszonyára az, amit egy SZOT-jelentés felpanaszolt:

„Az 1952-ben végrehajtandó bérügyi intézkedések tervezése huzamosabb idő óta folyik a Tervhivatalban, az OMB-ben... A Tervhivatal az előzetes tárgyalásokból a Szakszervezeti Tanácsot kihagyta, így közvetve szereztünk tudomást arról, hogy az 1952-es évre bevezetendő bérügyi intézkedések tervezése folyamatban van...” (Feljegyzés Apró elvtárs részére, 1951. augusztus 24-én. SZOT Levéltár, 1952/21.)

Hasonló volt a helyzet a kollektív szerződésekkel. E megállapodásokat ugyan a „tervgazdaság” rendszerébe valahogy beillesztették, ám a tervekre jellemző kötelező jogi és politikai érvényesség nélkül. Az üzemek – ahogy a feljegyzések erről tanúskodnak – előszeretettel vállaltak a kollektív szerződésben olyan kötelezettségeket, amelyeket később egyáltalán nem tudtak teljesíteni. Legtöbbször a vállalati szociálpolitika, munkavédelem, juttatások szerepeltek a „szovjet tapasztalatok alapján kialakított” kollektív szerződések szövegeiben. Így éppen a munkaerő újratermelése szempontjából fontos szolgáltatások sikkadtak el.

A kollektív szerződések diszfunkciója nem kis részben abból fakadt, hogy a munkaadók és munkavállalók – piacgazdaságban megszokott – tárgyalásai szigorúan tilosak voltak. A tárgyalásos viszony kialakulására még akkor sem volt esély, amikor a legnagyobb munkáltatóvá maga az állam lépett elő. A munkavállalók és érdekvéviselőik korábban sikeresen működő szociális, jóléti, munkaerő-piaci intézményeit vagy felszámolták, vagy „államosították”. Betegsegélyezés, munkanélküli-segély, nyugdíjbiztosítás stb. éppúgy a központosított tervgazdálkodás részévé váltak, mint a munkaerő képessége, tudása.

„A szakszervezet Bólogató János, uram! Bocsánat. Bólogató János.” – mondta dühösen az ügyi munkás.

„Volt szakszervezet, hát meg minden, de azt nem érdekelték az ügyek. A melósért senki egy árva szót nem szólt. Senki egy árva szót nem szólt érte.” – jellemezte a helyzetet egy

másik munkás, majd így folytatta: „Később aztán... magát a szakszervezetet is terrorizálták, a Rákosi-rendszer kezdetén. Terrorizálták olyan értelemben, hogy vagy azt csináljátok, amit mi akarunk, vagy pedig le vagytok váltva. Tehát így nézett ki az. Nem gyakorolhatta azt a hatáskörét, azt a hivatását, azt a valamit, ami tulajdonképpen a munkásságnak a képviselője... Nem lehetett ellene tenni semmit, mert az orrára lett ütve. Igazságtalanul ment, de két lehetőség volt. Vagy befogja a száját az illető, vagy pedig kap egy békejobbot, amiben benne van a munkakönyv is... És voltak elbocsátások. A hangadókat rúgták ki... S ha keserűen is, ha fájó torokkal is, de inkább befogta a pofáját az ember – magyarul mondva –, mint hogy a kezébe adják a munkakönyvet és kenyér nélkül maradjon a család. Kénytelen volt.”

A politikai, gazdasági kontroll összemosódott a szakszervezet „transzmissziós” szerepével:

„Volt egy műszakvezető, meg ilyen brigádvezetőféle. Ez intézte a szakszervezetet, meg a politikai rendezvényeket. Ő inkább komisszárféle volt. Egy műszakvezető, egy meg aki nem is a műszakot vezette, hanem a fegyelmet tartotta. Nem is annyira a véleményeket kérdezték, hanem hallgattak. Azt hallgatták, ki mit mond. Volt, hogy valaki mérgiben elkáromkodta magát, akkor nem úgy fogták föl, hogy mérgiben volt. Rendszerellenes, mondták rá. Például ott volt az egyik munkatársam. A vas kifröccsent, ráesett a kezére, és elkáromkodta magát: hogy az ukrán nem tudom én milyen isten. Föl kellett menni a párt, vagy milyen bizottságra, ott kapott egy fejmosást. Büntetést szerencsére akkor nem kapott.”

5. A bér új típusú definíciója. A bér – a szocialista elvek szerint – nem a „munkaerő” ára, hanem a tervgazdálkodás rendszerének eleme, s mint ilyen az állami – politikai célok végrehajtásának eszköze.⁶⁾ A kollektív szerződéskötéseknél tapasztalható kényszer hatására a munkavállalók még álmaikban sem mertek „bértárgyalásokra” gondolni, nemhogy a zöld (vagy vörös) asztal mellett. A bérek kimondottan a gazdaságpolitika céljait szolgálták, ezért a munkaerő reprodukcióját sokszor éppúgy nem tették lehetővé, mint a családok létfenntartását. A keresetek ahhoz pedig végképp alacsonyok voltak, hogy a családok többsége gyermekeik esetleges továbbtanulására, képzésük, szakmatanulásuk lehetőségére gondolhasson.

„A nyolc osztályt mindegyik gyerek elvégezte. Három gyerek közül két fiú, egy lány. De tovább nem tanultak...A kislánynak volt esze. Jó jeggyel végzett, mondhatni kitűnővel, de mint mondtam egy keresetből 5 személyre kellett a pénz, nem lehetett gondolni, hogy taníttassam is... Én szerettem mindig a holnapra is gondolni... egyedül maradok majd egy keresettel, hát hogyan taníttassam, ha a többinek is kell majd egy kis surranó pénz.”

A bérlétszabás jelszava, ideológiailag hangsúlyozott értéke a munka termelékenységének ösztönzése volt. Úgy tűnt, a bérek a teljesítményeken nyugszanak. A bérek meghatározása azonban a korabeli viszonyokra lefordítva a darabérendszer széles körű alkalmazását, és a vállalatvezetés különböző szintjeinek önkényes jutalmazási gyakorlatát jelentette. Az időbérezési formát – annak teljesítmény-visszatartó hatására hivatkozva – elvetették.⁷⁾

Mindezzel párhuzamosan a békekölcsönjegyzéssel még azt a reáljövedelmet is drasztikusan lecsapolták, ami a különböző bérreformok és elszámolási trükkök után a borítékban maradt volna:

„Voltak ezek a békekölcsönök, 500 forintot akartak írni velem, de én nem írtam csak 300 forintot. Erre aztán átraktak egy másik helyre dolgozni, de az olyan nehéz volt, hogy nem bírtam... Hiába na, ki volt írva név szerint, hogy a lista utáni összeget kell jegyezni;

100%-ot; tehát a fizetésnek a 100%-át. Ezt megint nem akartam. Azt mondtam, hogy ami a brosúrában van jegyezzük, de többet nem... Jön a művezetőm: Kartársam stb. így úgy; ami ki van írva, azt jegyezni kell. Amikor rám került a sor, mondtam, ami a brosúrában van, azt igen. Itt a brosúra, amit kiadtak, hivatalosan, államilag. Ebben 50% a maximum, ezt megjegyzem. De énnekem nem futja többre. Nekem családom van... Egy óra múlva hívtak az irodára, szólt a művezető, hogy menjek. Na! Már ott várt három idegen elvtárs, vagy úr. Nem odavalók voltak, hanem csak oda lettek kiküldve. Én olajosan, koszosan. Tessék, foglaljak helyet, nem ülök le, hogy nézek ki. Ne törődjön vele, üljön le. Na akkor tessék elmondani, hogy miért nem jegyzi, mi a probléma. Ez korrekt volt benne, hogy végig meghallgattak, nem fenyegettek. Elmondtam én is a problémámat, családi gondjaimat, mindent. Meg kell felelni. Se nem az 50, se nem a 100, hanem megfeleztük 70-re... Volt olyan, aki csak nem jegyezte meg. Üzemátszervezés címén elbocsátották. Nagyon jó kovácsemler volt. Nagyon jó munkaerő volt. A pesti hajógyárban hajógépész, kisujjában volt a szakma.”

A reálbérek alakulását a 7. táblázat mutatja.

7. táblázat

A munkások és alkalmazottak reálbérének alakulása

	1949 = 100%	Előző év: 100%
1950	101,2%	101,2%
1951	89,7%	88,6%
1952	88,2%	98,3%
1953	87,0%	98,6%
1954	102,2%	117,5%
1955	105,4%	103,1%

Forrás: SZOT Közgazdasági és Statisztikai Főosztályának Tájékoztató Jelentése a bérből és fizetésből élők reálkeresetének alakulásáról. SZOT Levéltár, SZOT Közgazdasági Főosztály, 1956/3.

6. A normák emelése. A bérek tehát még látszólag a munkahelyi teljesítmények ellenszolgáltatásai voltak, de a teljesítmények mérésére szolgáló normák emelkedésének semmi nem szabott határt.

„A szakszervezet hiányát úgy lehet érzékelni, hogy csökkent a kereset, az alaphér, viszont emelkedett a norma lépten-nyomon. Emelték a normát olyan értelemben, hogy – csak a hasamra ütök s egy számot mondok – ma a norma 15 csille volt, és ez éveken keresztül annyi volt, de akkor, amikor ez a gabalyodás ott elkezdődött, akkor hirtelen a 15-ről felvitték 18-ra, de ugyanazért a pénzért. Amikor látták, hogy a 18 is megy, akkor egy hét múlva már 20 lett vagy 21” – mondotta egy bányász.

A normaemelések jó néhány esetben direkt módon a bérek – és az életszínvonal – csökkentését szolgálták, ezáltal juttatva pótlólagos erőforrásokhoz a nehéziparra épülő gazdaságot.⁸⁾ A normák emelkedésével csak az élethez szükséges áruk árainak – élelmiszerek, fogyasztási cikkek – emelése tartott lépést, így szorították satuba „a bérből és fizetésből” élőket. „Végeredményben a fogyasztási cikkek árindexe 1949-

ben 60, 1952-ben pedig 166 százalékkal volt magasabb a termelési eszközök árin dexénél. Ez azt jelentette, hogy a fogyasztói árakon keresztül a lakosság nagymér tékben kénytelen volt finanszírozni a gazdaságpolitikai elképzelések megvalósítását” – írta Pető Iván és Szakács Sándor. (Pető–Szakács, 1985. 213. o.)

Megkezdődött, felgyorsult, majd állandósult a munkaerő gazdasági leértékelődé se, s ezzel összefüggésben sem a bér, sem a gazdaság intézményei nem adtak fel világosítást a munkaerő értékének (egyéni és társadalmi készletének) nagyságáról.

Az oly sokat emlegetett *sztahanovista mozgalom* bevezetésének egyik célja két ségtelenül a normaemelés kikényszerítése volt, de e célt szolgálta a munkaverseny, a munkahelyi brigádmozgalom is.⁹⁾

„Miskolcon kezdtem már érezni a Rákosi-rendszer hatását, mert külön raktak egy üzem részbe egy szakmunkást, akit elláttak anyaggal, mindennel, abból sztahanovistát csináltak. Nem a legjobb szakmunkás volt. Csak valamiért azt emelték ki és azt ellátták anyaggal, keze alá dolgozott mindenki, azzal csináltattak 170%-ot. Én meg harmadmagammal voltam egy brigádban és volt két tanuló.”

7. A munkaerő reprodukciós bázisának megroggyanása. A munkaerő regenerá cióját biztosítani hivatott „infrastruktúra” minősége és a közszolgáltatások színvo nala a beruházások hiányában rohamosan romlott.

„Fürdési, tisztálkodási lehetőség nem volt. Az ágyneműket hetente egyszer cserélték. Űze mi konyha nem volt. Mindenki azt ette, amit vett a boltban. Azt megtették, hogy kitakarították azt a kis helyiséget, amiben laktunk. Aki kitakarított, az begyújtott és végeztünk. Szórakozási lehetőség csak az volt, hogy azzal a kis vonattal, ami J. bányáról Diósgyőrbe járt és a szemet hordta, azzal be lehetett menni, majd Miskolc alatt leszállni, villamossal aztán továbbmenni Miskolcra. Ez az egyetlen szórakozási lehetőség volt. Nem jártunk be, mert olyan körülmé nyes volt visszajönni, visszakerülni, hogy nem érte meg. Ha valaki úgy akart magának prog ramot csinálni, hogy ezzel a vonattal bemegyek, és a következő vonattal már megyek vissza, annak megfelelt. Nem volt az, hogy moziba járunk, színházba járunk vagy könyvtárba, kiál lításra járunk. Abszolút semmi. Az egyedüli szórakozóhely a kocsmá volt.”

A gazdasági célok között utolsó helyre rangsorolt „harmadik szektor” fejleszté sében sem a politikai vezetés, sem – az ideológiai jelszavak ellenére – maga a szocializmus mint rendszer nem volt „érdekelt”. „...Budapesten – írja Pető és Sza kács – a háború után (egészen a hetvenes évekig) nem épült új kórház, és vidéken is főleg csak bővítésekkel és a zsúfoltság növelésével sikerült az ágyak számát gya rapítani.” (Pető–Szakács, 1985. 224–225. o.) A reálbérek drasztikus csökkenése miatt természetesen „egyéni infrastrukturális beruházásokról” szó sem lehetett, ezt különben a rendszer „szociálpolitikai” koncepciója – a kollektív szükségletkielégítés ideológiája – tiltotta is.

A kor lakásállományának állapota sem mutatott kedvezőbb képet, hiszen az állam által épített lakások alapterülete állandóan csökkent, s az új lakások 47%-a volt a vízvezeték-hálózatba bekötve, 18%-át látták el gázzal, és 47%-ában építettek fürdő szobát. (Pető–Szakács id. mű, 226–227. o.) Az egészségügyi intézmények elhanya golt állaga és állapota, az iskolák rossz anyagi és szellemi felszereltsége, a szociál politika pénzszűke a tervgazdálkodás keretei között állandósult. Sem jelentős útépi tésekre, sem – kivéve a „szocialista” városokat¹⁰⁾ – lényeges urbanisztikai beruhá zásokra nem került sor.

„Kömlön laktunk először önkényesen elfoglalt lakásban, később utaltak ki egy szobakonyhát. Ott laktunk, de amikor engem elbocsátottak a bányától, elvették. Egy barakkba beköltöztettek három gyerekkel, egy szoba volt az egész. Abban laktunk két-három évig vagy négyig, nem tudom biztosan megmondani. Amikor visszakerültem Pécs-bányatelepre dolgozni, akkor elhoztam a családot, és Gyárvároson lakott velem együtt albérletben. Így laktunk albérletben, ahol eltartási szerződést kötöttünk egy idős házaspárral... onnan sikerült lépéssel venni egy szintén szoba-konyhás lakást. Ezt lebontották, és így kaptam tanácsi lakást egy szoba-konyhát... amit elcseréltünk egy falusi családi házra. De még mielőtt a szerződést aláírtuk volna, az öregasszony, akivel szerződünk, kiment Angliába a lányához, nem is jött vissza.”

A munkaerő reprodukciós feltételei – s ebben nagy szerepet játszott a megszerzhető jövedelmek egyre alacsonyabb szintje (kivéve néhány kedvezőbb helyzetű munkáscsoportot, ahol legalább életszínvonal-süllyedés nem lépett fel) – a szocializmus építésével párhuzamosan beszűkültek. Az erőforrásokkal való központosított gazdálkodásban a munkaerő végeredményben csupán egy termelési tényező, így aztán néha még a gépek állapotára is nagyobb figyelmet fordítottak, mint a munkaerő problémáira. Amikor e problémák felmérése megtörtént, már túl késő volt.

A korszakra összefoglaló érvényességgel azt az 1956 júliusában készült SZOT dokumentumot szeretnénk idézni, amely a létminimum kiszámításának segítségével adott – immár záróképszerű – átfogó értékelést.

„A számítások alapján a következőket lehet megállapítani:

1. A bérből és fizetésből élő családok mintegy 30–35%-a nem éri el a létminimumot, ide tartozik a bérből és fizetésből élő népesség kb. 40%-a. Az ide tartozó családok többsége 4 vagy annál több tagú.

2. Egy dolgozó keresete általában nem elegendő a 3 vagy több tagú családok megélhetéséhez: az átlagkeresetek 1130 forint körül voltak – levonások nélkül – 1955-ben, a minimális megélhetési költség 3 tagú családoknál 27%-kal, 4 tagúaknál 68%-kal magasabbak. A kis (2–3 tagú) családokban a több kereső általában biztosítja a létminimumot, míg az ennél nagyobb családokban már a keresetek aránya alacsonyabb, és emiatt a keresetek is mindjobban elmaradnak a létminimumhoz szükséges összegektől (több gyerek kevésbé teszi lehetővé például a feleségek munkába állását).

3. A számítások szerint a létminimum elérésénél a családok kiadásai 48%-át fordítják élelmiszerre, a tényleges adatok szerint pedig a létminimum alatt élő családok kiadásai mintegy 60%-át fordítják élelmészre. Emiatt egyéb szükségleteiket nem képesek a minimumnak megfelelően kielégíteni, a ruházati kiadások kb. felét teszik ki a létminimumban megállapítottaknak, lakberendezésre fordított összegük még a felét sem.

4. A létminimum alatt élőknel igen alacsony színvonalon kerül kielégítésre a hús- és zsírszükséglet. Az igen alacsony jövedelműek a húsból is a legolcsóbb fajtákat – ló- és birka- húst – vásárolják. A létminimumnak megfelelően elégítik ki liszt- és cukorszükségleteiket, magasabb a létminimumnál a kenyérfogyasztás.

5. A létminimum – 4 tagú családra számítva – 1950-ben 72%-kal, 1955-ben 68%-kal volt magasabb, mint az átlagkereset. Ha figyelembe vesszük a kereső-eltartott arány mintegy 7–8%-os emelkedését és a minőségek kb. 8–10%-os romlását, megállapítható, hogy a létminimum elérése kb. azonos vagy valamivel alacsonyabb színvonalon van 1955-ben, mint 1950-ben.”

(Tájékoztató a munkások és alkalmazottak létminimumának alakulásáról. SZOT Levéltár, 1956/3.)

A munkaerő az egyre növekedő teljesítménykövetelmények és az egyre inkább süllyedő létfenntartási lehetőségek ollójába került. Valószínű, a munkaerő „elhasználódása” – amire az első fejezetben utaltunk – itt, az ötvenes években, nem utolsósorban e prés hatására kezdődött el.

„Valahogy rengeteget beszélnek ma kultúráról, meg erről meg arról... de úgy le vannak hajlítva az emberek, hogy azért menjünk el a színházba, hogy szégyenszemre elaludjunk? őszintén, felesleges... én is olyan piszkos élethez szoktattam magamat, hogy na... 15 éven keresztül állandó éjszakai voltam. Este $1\frac{1}{2}$ 8-kor megvacsoráztam, reggel míg haza nem mentem, se nem ettem, se nem ittam. Semmit. Azok az emberek, akik hozzá voltak szokva vagy ahhoz szoktak hozzá, azok megittak ám egy 5 literes kulacsot egy műszakon. Meg, megették ám két ilyen karéj kenyeret vagy zsírosan, vagy szendvicznek megcsinálva, vagy szalámival, vagy ezzel, vagy azzal. De nem tudta megenni a munkahelyén a szerencsétlen, hanem amíg jött kifelé munka után, vagy amíg ment befelé a munkahelyre, addig ette meg. Mert a munkahelyén nem lehetett megenni. Nem engedték meg.”

„Elővágásban dolgoztam, provokálás – azaz robbantás – után volt a füstvárási idő. De ha én megvárom azt, hogy a füstöt kihúzza a szellőztető a munkahelyemről, nem tudom a normát teljesíteni. Így volt az ember terrorizálva, kényszerítve arra, hogy szabálytalanul dolgozzon az egészsége kárára.”

8. A politika túlsúlya. A tervgazdálkodás keretei között lehetővé tett „tervszerű” fejlesztéseket – a már említett szocialista városépítési programokat vagy az új lakótelepeket, esetleg az új lakáskiutalásokat – a politikai hatalom szigorúan ellenőrizte. Az ellenőrzés a politikai hatalom céljainak dominanciájáról árulkodott, sőt jelezte azt is, hogy a politikai hatalomhoz való viszony a források megszerzésének alapjává vált.

„Annyira kilógott a lóláb, hogy például mit mondjak, nem lehetett aknász, aki nem volt bent a pártban. Nem lehetett csapatvezető az, aki nem volt bent a pártban. Az aknászok között is volt becsületes ember ettől függetlenül. Aki még feljebb akart menni, annak valamilyen más formában kellett ottmaradni, ha nem bírta szakmailag. Ha másképp nem, fogdmegként. Aki szakmailag tudott maradni, az tisztességes volt, úgy beszédben, mint példamutatásban, mint bármiben. Aki nem tudott ott maradni szakmailag, az csak a brutalitásra maradhatott ott. Ha nem, akkor újra kiosztották neki a szerszámot, és ment dolgozni.”

Azok a munkavállalók, akik a politikai lojalitás magasabb fokát képviselték – esetleg mutatták – néha jelentős többletforrásokhoz jutottak, akik pedig a politikai rend normáit (szabályait) megsértették, a források elosztásakor jelentős hátrányba kerültek (például a munkafegyelem ellen vétők).¹¹⁾

„Nem volt rossz a kereset, de ezt megint munkahelye válogatta. Én dolgoztam olyan munkahelyen, ahol 18–20 forintot kerestem műszakonként az ötvenes években. De mielőtt a műszak végeztével ki kellett jönni az aknához, hogy kiszálljunk, előbb le kellett ülni egy picit, hogy legyen erőnk kimenni. Hát annyira strapás munka volt. Tolni a csilléket háttal kifelé a vágaton, rossz vágaton. Az oldalnyomás olyan nagy volt, hogy a támfákat, az oldaltámfákat; ezek tartották volna az oldalfalat; mind kitörte. Kifelé valahogy ki tudtam vinni a csillét. Befelé ahogy hoztam, akkor már nem fért be, már akkor minden támfát faragni kellett a fejszével. Úgyhogy már a hét végén a derekamon nem volt bőr, és kerestem 20 forintot vagy 22 forintot egy műszakban. Mert nem volt teljesítmény, csak kínlódás meg erőszak. Akkor bekerültem egy másik vágár mellé, ott dolgoztam vele majdnem 2 évig. Elővágásban

dolgoztunk. A megyei R. gárda parancsnoka volt ez a vájár. A pártnak volt ez a rendező-gárdája, annak a parancsnoka volt. Na emellé bekerültem. Megismertük egymást, ő is elfogadott. Láttam, hogy akarok, tudok. Majd két évig dolgoztunk. Ott a 8 óra hosszában nem dolgoztunk soha kettőnél többet, és 300 forinton alul sose kerestem műszakonként. Olyan volt a munkahely, hogy volt szén. Pillanatok alatt lett szén. A réselőgéppel belement jobbról, balról már kijött a 8 csille szén egyből. Akkor gyorsan én már felraktam a stemplit, az ágyalatot neki, rakta, beállította, két tételt kivettünk, már nem kellett tovább csinálni, még egy óra sem telt el. Részben szerencse, részben meg befolyás kérdése volt ez...részben befolyás kérdése...”

A munkaerő – szinte valamennyi társadalmi kapcsolatában – alárendelődött a politikának, társadalmi viszonyainak rendszere „átpolitizálódott”.¹²⁾

„A párttag az beleszólhatott a dolgokba... Mi csak annyit tudtunk a pártról, hogy ki lett adva hogy a párt így akarja. Nem az volt, hogy abból nekünk mi lesz a hasznunk, vagy hogy hogy lesz, mi lesz, hanem ezt így akarják. Ami zúgolódás volt, az általában ezért volt... De inkább féltünk ettől a pártizétól.”

„Még a traktorosiskolán is volt politikai oktatás. Anélkül nem megy semmi, nincs! Politikai oktatás nélkül nincs. Aki tartotta, mindenre azt mondta hogy a marxizmus így, a marxizmus úgy...”

IV.1.1.2. A magyarázatok

IV.1.1.2.1. Hiánygazdaság

Empirikus bázisú ideáltípusunk szociológiai értelmezésére több elmélet alkalmas. Első helyen kell megemlítenünk a *Kornai János* nevéhez fűződő „erőforrás-korlátos hiánygazdaság” – igaz, közgazdasági – modelljét. Mivel a koncepciót kifejtő könyv főbb gondolatai az 1980-as első megjelenés óta a magyar társadalomtudományban közismertté váltak, a következőkben kizárólag a számunkra lényeges megállapításokat idézzük fel:

1. Az erőforrás-korlátos hiánygazdaság logikus következménye a „korai szocializmus” politikai és társadalmi berendezkedésének. A piacok kikapcsolása, az erőforrások adminisztratív és központosított elosztása szinte automatikusan vezetett el a *HIÁNY* megjelenéséhez. A hiány komplex és társadalomtudományilag többértelmű jelenség, az erőforrások „jelen nem léte” csak egyik oldala – vagy eredménye – a hiány gazdaságának. A hiány a termelési erőforrások beszűkülése, gazdasági és társadalmi aktorok „motivációja”, egy sajátos szabályozási rendszer megteremtője, a kor gazdaságának középpontja.

2. Az erőforrásos hiánygazdaságot – paradox módon, ám éppen a hiányból következően – a beruházások és a termelési erőforrások iránti korlátlan kereslet jellemzi. Az erőforrások felhalmozása óriási készleteket hoz létre, a hiány ellentétpárjaként megjelenő ún. *slack*-et. (Problémáit lásd: *Kornai, 1982. 49. o.*) A felhalmozás vállalati stratégia lesz, egyfelől a termelés folyamatosságának biztosítási igényéből fakad, másfelől a hiány leküzdésének elérhetetlen vágyából. Az erőforrások felhalmozása a termelési feltételek technikai, technológiai, pénzügyi, materiális elemeinek „begyűjtésében” és „készletezésében” éppúgy tetten érhető, mint a *munkaerő akku-*

mulációjában.¹³⁾ A stratégia aktora a vállalat, mivel minden makrogazdasági (terv)előírás és ideológiai norma ellenére a termelés folyamatosságáról ezen a szinten kell gondoskodni. A vállalat forrásfelhalmozása sajátos beruházási politikában ölt testet, de e politika értékei, normái, motivációi és logikája nem a piacgazdaságban megszokott racionalitást követik. A készletek begyűjtése – mint cél – a gazdasági, és politikai „rendszer” mozdításával, a lobbizások, sorbanállások, kijáráások kesze – kusza szövevényén keresztül lehetséges. (Kornai id. mű, pl.: 575. o.)

3. A vállalati stratégia lényeges eleme a „kényszer-helyettesítés”. A vállalatvezetésnek nemcsak a termelési tervhez, hanem a rendelkezésére álló erőforrásokhoz is alkalmazkodni kell – ha egyáltalán termelni akar valamit. Abból gyárt, amiből tud, azt az anyagot és azt a technikát alkalmazza, amivel rendelkezik, s azzal a munkaerővel, ami rendelkezésére áll.*

A vállalatvezetés azért tartalékol munkaerőt, hogy a vállalaton belül szabadon felhasználhassa, átirányíthassa, túlóráztathassa, azaz „betömheti vele a hiányból fakadó lyukakat”. Ezért semmibe veheti a munkaerő képzettségét, tudását, felkészültségét. A vállalatvezetőség érdeke a munkaerő feletti szabad rendelkezési jog megszerzése és biztosítása, amit a politikai kontroll vállalati (gazdasági) jelenlétével, a munkaerőpiac intézményeinek és a munkavállalói érdekképviseléseknek a kikapcsolásával szerezhet meg. E törekvések sikeréhez nemcsak a politikai és gazdasági, hanem a jogi eszközök is rendelkezésre álltak, hiszen a csökevényes formában egzisztáló munkajog a vállalatvezetés döntési – cselekvési – lehetőségét e korban szinte korlátlanná tette. (Gyekiczky, 1989)

4. A munkaerő – mint erőforrás – vállalaton belüli felhalmozása a gazdaság egészében a *munkaerőhiány megjelenéséhez, majd állandósulásához vezetett*. Hiány az összegazdaság szintjén, felesleg és – a korlátlan felhalmozási éhség miatt – hiány a vállalatoknál.**

Mindezek következtében jogosan állapíthatjuk meg, hogy a ma már nosztalgiával emlegetett „teljes foglalkoztatás” korszaka a piacgazdaság szemszögéből nézve jó adag gazdasági irracionalizmust és jelentős paradoxont hordozott. A foglalkoztatás biztonsága sem a szocialista társadalom értékeiben, hanem a hiánygazdaság kényszereiben fogant.

„...ha a rendszer erőforrás-korlátos, akkor érvényesülnie kell a csillapíthatatlan beruházási éhségnek, és az expanzió belső kényszerének, s akkor a potenciális munkaerő-tartaléknak előbb, vagy utóbb fel kell szívódnia” – írja Kornai (id. mű, 274. o.).

5. A rendszer működésének része a bérek alakulása. „A munkaerő iránti aggregált kereslet, a munkaerő aggregált kínálata, valamint az aggregált foglalkoztatás...

* „Az erőforrás-korlátos gazdaságban a kényszer-helyettesítés a hiányhoz való pillanatnyi alkalmazkodás második alapformája... Talán még azt is hozzátehetjük: úgy tűnik, hogy a hiánygazdaság körülményei között a kényszer-helyettesítés a leggyakoribb, a legfontosabb formája a termelő pillanatnyi alkalmazkodásának. A termelő többnyire nem nyugszik bele passzívan abba, hogy beleütközött egy erőforráskorlátba. Megpróbál tenni valamit. Nem jött be egy segédmunkás. Esetleg egy szakmunkással végezteti el a dolgát.” (Kornai id. mű, 53. o.)

** „A »tisztá« erőforrás-korlátos munkaerőpiac fő ismérve az, hogy a normál részvételi arány magas, s elérte a tűrési határt... A vállalati és közületi szektor teljes mértékben felszívta a potenciális munkaerő-tartalékok... Miközben nincs potenciális külső munkaerőslack, miközben krónikus intenzív munkaerőhiány érezhető, létezik belső munkaerőslack... Kapun belüli munkanélküliségnek is szokták nevezni.” (Kornai id. mű, 259. és 267. o.)

olyan »menyiségi folyamatok«, amelyek egymáshoz és egyéb nem árjellegű jelzésekhez és ösztönzésekhez alkalmazkodnak.” (Uo. 410. o.) E gazdasági tényállás miatt fogalmaztunk úgy az előbbiekben, hogy a munkabér „nem méri” a munkaerő értékét, nem fejezi ki annak „tőke jellegét”.

Az erőforrás-korlátos hiánygazdaságban azonban a háztartások egy olyan speciális tulajdonsággal rendelkeznek, amellyel az állami szféra (annak vállalatai) alig. E sajátosság a háztartások „kemény költségvetési” korlátja. A modell természetesen – erre külön fel szeretnénk hívni a figyelmet – spekulatív, de az ötvenes években (különösen az 1953 előtti időben) megállja helyét. Ekkor ugyanis a munkavállalóknak valóban nem volt lehetősége háztartásuk kemény költségvetési korlátját fellazítani, illetve csak nagy nehézségekkel, az illegalitás és a büntetés kockázatát is vállalva tudták a háztartásban hiányzó jövedelmet megszerezni.¹⁴⁾ A bér jellegű jövedelem ebben az időben valóban az egyetlen bevételi forrás volt.

6. Az erőforrás-korlátos hiánygazdaság munkaerőpiaca (amennyiben e fogalmat használhatjuk) az „eladók” piaca. Kornai szerint ebből fakad, hogy az eladó – a munkavállaló – különösen érzékeny. A „relatív bérek” nagy szerepet játszanak a munkahely kiválasztásában, mivel a munkaerőhiány növeli a relatív bér iránti érzékenységet. A bérek azonban végeredményben nem, alig vagy csak több más társadalmi szabályozóval együtt végzik a munkaerő allokációját, mivel a gazdaság logikájától a bérkülönbségek által indukált munkaerőmozgások idegenek. Hozzátehetnénk, a kényszerintézkedések, szabályozók, adminisztratív eszközök sora munkálkodik „a relatív bérérzékenység” visszaszorításán, ám mindhiába. A háztartások kemény költségvetési korlátja erősebbnek bizonyult minden szabályozónál.¹⁵⁾

IV.1.1.2.2. Munkaerő-politikai modell

1. A hiány nemcsak a gazdasági folyamatokban öltött testet, hanem meghatározta a gazdasági reprodukcióhoz kötődő emberi viszonyok és munkaerő-politikai folyamatok működését is. Így például a munkaerő korlátlan behelyettesítésének lehetősége, előképzettségétől majdnem független felhasználása – párhuzamosan a fizetések és más juttatások alacsony színvonalával – a munkaerő értékvesztéséhez vezetett. E deklaszáció nemcsak a munkaerő alacsony „árában”, újratermelését biztosító – jórészt szociálpolitikai – bázisának gyengeségében, mentálhigiénés és egészségügyi szükségleteinek kielégítetlenségében jelent meg, hanem a szaktudáshoz, a képzettséghez, a szakmai normákhoz, értékekhez való viszonyban is. Az értékvesztést felerősítette a „szocialista tömegtermelésbe” áramló képzetlen, főként a szegényparasztaságból érkező „új munkásosztály” (Kemény, 1972) által képviselt „munkaerőkölcs” (Huszár, 1982)¹⁶⁾ politikai támogatása is. (Az új rendszer iránt legodaadóbb munkáscsoportok gyakran közülük kerültek ki.) Ugyanebbe az irányba hatottak a szakmunkások ellen folytatott permanens gyűlöletkampányok is. Az értékátrendeződes megjelent az ideológia síkján – például a „munkaverseny győzteseinek” a „Márványembereknek” a heroizálása (Szabó, 1988) –, de átszötte a szaktudás és szakismeret értékeit képviselni hivatott intézmények sorsának alakulását is – gondoljunk a normál képzést helyettesítő kéthetes, két hónapos szakmunkástanfolyamokra, gyorstalpalókra és átképzőkre. A munkaerő-politika láthatóan az alacsony képzési költségek mellett kiképzett és a termelésbe azonnal beállítható munkaerő „előállításián” fáradozott. A szakmai tudás alacsony szintje a munkaerő szabad (tervszerű)

felhasználását megkönnyítette, mivel a szaktudás nem akadályozta többé a helyettesítések, pótlások, kényszerbeállítások sorozatát.

2. A vállalatokon belül felhalmozott munkaerő szociális szerkezete már az ötvenes években is heterogén volt. (Kemény, 1990) A régi szakmunkások mellé újak rekrutálódtak, ám a tömegtermelés kiépítése során számos új, magasabb szaktudást igénylő munkaposztot is létrehoztak. Jelentősen emelkedett az üzemekben az adminisztratív dolgozók száma, akik sokszor – akár „deklasszált polgárként” – más értékeket, normákat, kultúrát képviseltek. A vállalatvezetés munkaerő-politikájának ezért mindenképpen figyelembe kellett vennie munkavállalói társadalmának szociális rétegződését.

A munkaerő összetételéből eredő cselekvési kényszer összefonódott a hiánygazdaság kényszerpályáival. Ennek köszönhetően a *vállalatvezetés munkaerő-politikájának tengelyébe legtöbbször a hiány enyhítésében, hatásának felszámolásában együttműködő csoportok jutalmazása, anyagi és erkölcsi megbecsülése került*. A kollektív csoportok kompenzációja a hivatalos vállalati munkaerő-politika szintjére emelkedve gyakran a *tudás, a képzettség megszerzése pótlólagos esélyeinek biztosításában nyilvánult meg*. A munkaerő minősége, minőségének fejlesztése (a fejlesztések költségeinek fedezete, megosztása) tehát az adott társadalomban működő gazdasági és politikai alkuk függvényében alakult, s az alkuk során megfogalmazott és képviselt munkaerő-politikai stratégiáknak rendelődt alá.

3. Az erőforrás-korlátos hiánygazdaság munkaerő-stratégiáinak számot kellett vetni a termelés folyamatában kialakuló vagy ott megjelenő konfliktusokkal.¹⁷⁾ A konfliktusok szaporodását jelezte a munkafegyelem romlása, a hiányzások nagy száma és a „csendes ellenállások” mellett megjelenő nyílt – olykor valóban a „szabotázs” katonai fogalmát kimerítő – munkásellenállás. A konfliktusok kezelése, a politikai és az érdekképviselői rendszer diktatórikus jellege miatt e korban majdnem lehetetlen volt, ezért lappangó, látens, a vállalatok napi életében lecsapódó feszültségek alakultak ki. A *szaporodó konfliktusok feloldása meghaladta a vállalatvezetés erejét, túllépte munkaerő-politikájának hatókörét, így szükségessé vált a rendőri és állami erőszak mindennapos vállalati jelenléte*. Az ÁVH, az ügyészségek, bíróságok gazdasági „szabályozó” szerepe felerősödött, aminek következtében a munkaerő-politikai kérdések jelentős része „rendőri” ügygé változott. A *klasszikus szocializmus modellje az erőszakszervezetek folyamatos és állandó gazdasági beavatkozása nélkül működésképtelen*.¹⁸⁾

IV.1.1.2.3. Tőkeberuházások

A vállalati munkaerő-gazdálkodás nem légtüres társadalmi térben zajlott. A termelés „szubjektív” tényezőjének elosztása, felhasználása – hasonlóan a termelés anyagi feltételeihez – a „káderburokrácia” kezében volt. Monopóliuma a bürokratikus uralkodásának alapult, azon az esélyen, hogy parancsainak a bürokratikus stáb tagjai engedelmeskedni fognak. A hálózat mozgatásának egyik forrása a bürokrácia által felhalmozott „szociális tőke” lett. *Pierre Bourdieu* a szociális tőke fogalmán azoknak az erőforrásoknak összességét érti, amelyek egy adott csoporthoz tartozásból erednek, vagy amelyek egy társadalmi hálózat (kapcsolatrendszer) tartós birtoklásán nyugszanak. A szociális tőke tulajdonosa számára e társadalmi kapcsolatok hitelként funkcionálnak. A tulajdonos a hitel révén különböző anyagi vagy szimbo-

likus javakhoz juthat hozzá, de a szűkös forrásokból való magasabb részesedését is kikényszerítheti.

Az ötvenes években a szociális tőke birtokosainak monopolisztikus, bürokratikus uralma az erőforrásokból való magasabb részesedés mellett lehetővé tette magának a források feletti diszpozícióknak megszerzését is. A diszpozíciós jog gyakorlásának legitim alapja a párttagság volt, illetve azoknak a reprezentációknak a felmutatása, melyek a csoporttagságot – a káder osztályhoz tartozást – mindenki előtt kétségtelenné tették. Rákosi kultuszának révületbe vivő napi gyakorlása, a párt iránti hűség kinyilvánítása ebben az értelemben fontos lépéseknek számítottak a szociális tőke megszerzése felé vezető úton.

A káderbürokrácia nemcsak a szociális tőke, hanem – maradvány Bourdieu fogalmainál – az intézményesített kulturális tőke felett is diszponált.*

Az iskolarendszer politikai és tervgazdálkodási célok szolgálatába állítása, a szigorú politikai ellenőrzés a tantervek, vizsgák és az oktatási személyzet felett a káderbürokrácia intézményesített kulturális tőkemonopóliumának kiépítését, majd annak biztosítását szolgálták. A konvertibilitás, a tőke más javakra, forrásokra történő átváltása csak a politikailag (ideológiailag) előírt normák betartásával vált lehetővé. A „címek”, a bizonyítványok értékét ugyanúgy politikai előírások határozták meg, mint ahogy az új bizonyítvány- és címszerzési esélyek sem nélkülözték az ideológiai-politikai útmutatásokat.

Természetesen a nem materiális tőkejavak elemzésekor sem szabad megfeledkeznünk arról a tényről, hogy a tervgazdaságot irányító apparátus – és hálózatának – kezébe összpontosult a gazdasági tőke igazgatásának monopóliuma is. E jogát mindenkit kizárva gyakorolta, olyannyira, hogy jogi, ideológiai és tudományos elemelést is kreált az „állami tulajdon felsőbbrendűségéről”, illetve fejlettségéről.¹⁹⁾

A bürokratikus és központosított tőkediszpozíciók azonban még az ötvenes években sem működtek korlátlanul. Négy jelentős korlátról kell beszámolnunk, így a munkavállalói státusról; a család szerepéről; a minden egyén birtokában levő „megszemélyesített” vagy „tárgyasított” kulturális tőkéről; és a szomszédság, rokonság, barátság viszonyaiban szerveződő „szociális-szimbolikus” tőkéről.

A munkavállalói szerep függőségeiről, a munkavállaló egyoldalúan alárendelt helyzetéről már írtunk. E megállapítások igazságát nem tagadva a következőkben arra a „kényszerkompromisszumra” szeretnénk utalni, amely a munkavállalót „kiemelte” személyileg függő státusából, és ezzel megkülönböztette őt a gulag kényszermunkásaitól. Az esély, a kompromisszum lehetősége a dologi – fizikai vagy materiális – tőke társadalmi természetében rejlik. Nincs ugyanis olyan materiális tőke – írja Bourdieu –, amely önmagától működne, és nincs olyan materiális tőketulajdonos sem, aki ne lenne rákényszerítve azokra az emberekre, akik tőketulajdonát működtetni tudják. Vagy meg kell vásárolni ezt a személyzetet (bérmunkás), vagy szolgálatába kell állítani őket.

Az ötvenes évek munkavállalója a kettő között lebegett.²⁰⁾ Megvásárolni (tisztán bérmunkásként) nem lehetett – már csak a rendszer logikájából fakadóan sem – de

* E kulturális tőke-típus feletti rendelkezés jogát – emlékezzünk vissza – tulajdonosainak minden társadalomban intézményes úton kell igazolni (legitimálni). Az intézményesített kulturális tőkét az iskola közvetíti, tulajdonosait pedig a jog védi. A tőketranszformáció lehetőségeit az intézményes viszonyok határozzák meg, pontosan megszabva az átválthatóság mértékét. Tulajdonosainak tudáspiaci kompetenciáját ugyancsak az intézményes viszonyok definiálják.

ugyanakkor szolgálatba sem lehetett állítani, hiszen a gulag törvényei a „kinti” világban nem (minden vonatkozásban) működtek. E lebegés, e kettősség, *a sem bér-munkás, sem kényszermunkás státus vált annak az autonómiának az alapjává*, melyből a tudás és ügyesség megbecsülése, a kollaboráció elismerése, a munkaerő sajátos – a korra jellemző – értékmérése kicsírázhatott. Kezdetekben e „félstátus” természetesen csupán egy „kvázi bér-munkás” reláció kialakulására nyújtott lehetőséget.

Másodszor a család szerepét kell röviden érintenünk. Valójában a család funkciója kettős. Egyfelől mint intézmény, a kor politikai, gazdasági integrációjától eltérő normákat képvisel²¹⁾, másfelől bázisa a családban szerveződő kulturálistőke-felhalmozásnak.

Az ötvenes évek „családpolitikája” megrendítő üteket mért a családra. Büntetőjogilag szabályozta biológiai reprodukciójának kereteit (abortusztörvény), s szabadidejének korlátozásával, a szocialista életmód állami erőszakkal való kikényszerítésével – vagy csak egyszerűen a végtelen túlórákkal – politikailag integrálni, működését ellenőrizni akarta. A család ellenállásának bázisa azonban éppen abban van – és itt kapcsolódnak össze funkciói –, hogy a családban – és csak ott – nyílik lehetőség „alternatív” kulturálistőke-felhalmozási stratégiák kidolgozására. A társadalomban való eligazodás megtanulása, az alapvető készségek és képességek elsajátítása a családi szocializáció nélkül csak egy orwelliánus társadalomban lehetséges. A korai szocializmus – a makarenkói pedagógia és más falansztert idéző víziók ellenére – e körülmények megteremtésére szerencsére képtelennek bizonyult. A család szocializációs szerepét megerősíti a tudás „társadalmi természete” is, mivel a természetre és a társadalomra vonatkozó tudás összessége ugyanúgy nem akkumulálható és allokálható központilag, mint ahogy a levegő sem. A társadalom munkamegosztások rendszere, tevékenységek és „életszférák” elkülönült struktúrája, intézményes és személyes viszonyok, kapcsolatok hálózata, e gazdag és bonyolult rendszer megismerését nem lehet semmilyen homogén, egy központból leosztott információközvetítésre redukálni.

A családi kapcsolatokban bontakoznak ki a kulturális tőke megszemélyesített és tárgyiasított formái. Felhalmozásukhoz nem szükséges a társadalom intézményes reprezentációinak legitimitása, s alapjuk lehet valamilyen sajátos képesség, jártasság, ügyesség, amelyek nagysága – mint láttuk – a „kiképezendő” személy körülményeitől függ. A „tárgyasított” kulturális tőke nagy része is csak a családban akkumulálható, mivel továbbadásának színtere, örökölhetőségének feltétele a családi kapcsolatok. A bürokratikus uralomgyakorlás igazi korlátja tehát a család, amely a munkaerő-reprodukció központjaként, a személyi és a tárgyi kulturálistőke-formák bázisán hatékony ellenállási központ lehetett az ötvenes évek politikailag intézményesített munkaerő-felhasználási gyakorlatával szemben.

Végül említést kell tennünk a „szimbolikus-szociális” tőkének az intézményes munkaerő-felhasználási gyakorlatot korlátozó hatásáról. Amíg a bürokrácia a maga „intézményesítési munkájának” eredményeként szociális tőkéjét egy politikai közönség köré építette, addig a társadalom egy „alulintézményesített” (így ellenőrizhetetlen), a mindennapi élet kapcsolataiban megjelenő, szinte „láthatatlan” hálózatba ruházott be.²²⁾ A hálózat a családon túl a barátság, az ismeretség, a rokonság, a munkatársi együttműködés, a szomszédság vagy a közös sors összetartó erején nyugodott. Az alulintézményesítés ugyanakkor nem jelentett normanélküliséget, nem jelentette az értékek hiányát, csak bizonyos fokú rejtekezést. Nem volt azonos az orientációnélküliséggel sem, csak nehezebben megismerhető (kiismerhető) kapcsó-

latokat takart. A hálózatok nem álltak össze társadalommá, legfeljebb zárt körökből szerveződő, különböző minőségű társadalmi kapcsolatok egymáshoz nehezen illeszkedő alakzatairól beszélhetünk. A hálózat, mint tőke, a materiális és nem materiális javak közötti csereviszonyok, anyagi és szellemi előnyök megszerzésének alapjául szolgált, de kiindulópontja lett egy más típusú gazdasági együttműködési rendszernek, egy más típusú munkaerő-felhasználási stratégiának is. Kétségtelenül van benne számos „premodern”, tradíciókhoz kötött elem, naturalis, néha szakrális szokás, ám mindenképpen leárnyékolása a társadalmi kapcsolatok politikai monopóliumokon nyugvó tökefelhalmozásának. Illegalitását e korban annak köszönhetette, hogy a gazdasági tőke cseréje, forgalma – ismét *Bourdieu*-ra utalunk – tiltott, így a források és tőkék közötti szabad cirkuláció – hivatalosan – nem működött. E hálózat – mint stratégia – alkalmasabbnak bizonyult a konfliktusok feloldására és megoldására, mint a direkt, e feladatok ellátására életrehívott politikai szervezetek.²³⁾ Működőképebb, s ez látszik sorsából, megizmosodásából is.

IV.1.2. Két istennek feláldozva

(A „késő szocialista” modell)

Ma, egy-két önmaga zsenialitásától eltelt politikuson kívül, nem tesz senki egyenlőségjelet az „ötvenes”, és a hetvenes-nyolcvanas évek társadalmi-politikai berendezkedése közé. A különbségeket a társadalomtudomány különböző ágazatainak képviselői már a nyolcvanas évek elején számba vették, s leírták a „késő szocializmus” modelljének „genezisé” is.²⁴⁾ A transzformáció bemutatása nem a mi feladatunk. A következő fejezetek csak a késő szocialista modell – dolgozatunk szempontjából – lényeges vonásainak bemutatására terjednek ki.

IV.1.2.1 Szabályos szabálytalanságok

IV.1.2.1.1. Az integrációs sémák kettős szerveződése

A „késő szocialista berendezkedés” modelljének lényege a társadalmi integrációs mechanizmusok s velük együtt a cselekvési normák, értékek, szabályozási keretek és folyamatok „megkettőződése”, s e kettősség önálló struktúrákká szerveződése. Jóllehet a társadalmak életét irányító „integrációs sémák” társadalmi természetét sohasem lehet tisztán egyneműnek (homogénnek) felfogni (erre figyelmeztet *Polányi, 1976*; és *Kornai, 1984*)²⁵⁾, vagy a sémák keveredésétől – egyidejű jelenlététől – eltekinteni, *a magyar társadalom esetében nem pusztán az integrációs mechanizmusok pluralitásáról, egyidejű jelenlétéről van szó.* A helyzet sokkal inkább jellemezhető a „*duális társadalom*” kialakulásával, ahol – *Hankiss Elemért* idézve – „...különböző... egyszerre két (vagy több) alapvető szerződési elv, két (vagy több) alapvető szabályrendszer határozza meg és szabályozza a társadalmi integrációkat és folyamatokat.” (*Hankiss, 1985. 222. o.*) E két sémának mint két önálló „paradigmának” a működése „következtében kialakul a társadalmi létnek két, egymástól eltérő, más és más szabályok szerint működő dimenziója, szférája.” (*Uo. 228. o.*) A két para-

digma „egymást is alakítja, formálja”, „torzítja”, ám – s ez nyilvánvaló – önállóságot még az sem érinti, hogy egy és azonos társadalomban jöttek létre.²⁶⁾

A paradigmák sajátosságai egyfelől az egyéni és szervezeti cselekvéseket szabályozó „koordinációs sémák” különbségeiben jelennek meg. Másfelől e koordinációs elveket képviselő, azokat megvalósító, vagy hozzájuk mint a „normatív rend szabályaihoz igazodó” (Weber) társadalmi cselekvésekben fedezhetők fel.²⁷⁾ Egyetértve Kornaival, a két társadalomszerveződési típus különbségét a *bürokratikus és a piaci koordináció* dominanciájában véljük megtalálni.²⁸⁾

A „*bürokratikus koordináció társadalma*” (Hankiss „első társadalma”) a politikai és állami rend által létesített és megalkotott hivatalos intézmények, szabályok, normák, értékek, világképek és motivációk világa. Alanyai az állami, politikai szervek és szervezetek, az állami vállalatok és hivatalok, az erőszakszervezetek és a gondolatokat uralni kívánó médiák. De tényezője az állami bérmunkás, a tsz-tag, az alkalmazott, a vállalatvezető, egyszerűen mindenki, aki jövedelméhez, egyéni vagy családi erőforrásaihoz (vagy azok egy részéhez) a bürokratikus-intézményes koordináció közvetítésével jut.

A „*piaci koordináció társadalma*” a „*nem hivatalos*” (Hankiss: „második”) társadalom rendszere. Azoknak a kapcsolatoknak, viszonyoknak, elveknek, normáknak, értékeknek az összessége, amelyek a cserének, a társadalmi és gazdasági kapcsolatoknak a pénzmédium felhasználásával lezajló közvetítéséből nőttek ki, ahol a nyereséghez jutás mint „racionális kalkuláció” szabályozza az egyes szereplők aktivitását, passzivitását, mozgásirányát, és magatartását. Alanya mindenki, aki aláveti magát a piaci logikának, aki alárendeli mentalitását, gondolkodását, életmódját a nyereség/befektetés kalkulációjának.

Mondanunk sem kell, e két társadalomszerveződést a politikai uralkodó rend még a késő szocialista korszakban sem ítélte meg azonos módon. A „piaci koordináció” társadalmának toleranciafoka ugyan az idők során változott (Kemény, 1992; Szelényi, 1992; vagy Gábor–Galasi, 1981), így az ötvenes években tiltottból megtűrt, majd elvárt lett; azonban a szocialista korszakban sohasem nyerte el a „szocialista szektort” (az első társadalmat vagy a bürokratikus koordináció társadalmát) megillető „hivatalos” elismerést. (E helyzet politikai problémáiról: Kemény, 1992) Kemény István kifejezetten „underground” országról beszél, ahol „*az emberek tudatában vannak helyzetük bizonytalanságának, máról holnapra élnek, s akasztófahumorral viccelődnek a következő hónapról vagy évről, melyben talán elvesztik mindazt, amit ideiglenesen megszereztek maguknak*” (Kemény, 1992. 241. o.)

Más elemzések (pl. Kornai, 1984) a bürokrácia (és az ehhez tapadó bürokratikus koordináció) szívósságáról számolnak be. (Kornai, 1984. 19. o.)

Minden „elnyomási” kísérlet, minden ellenakció, minden adminisztratív támadás ellenére azonban a piaci koordináció társadalma életképesnek bizonyult, a magyar társadalom olyan történeti újdonságának, melynek messzeható következményei voltak, illetve vannak. (Szelényi: a „*csendes forradalom*” jelenik meg bennük. Szelényi 1992. 25. o.)

Mielőtt rátérnénk a társadalmi hatások vizsgálatára, két megjegyzést szeretnénk tenni. Először arra hívnánk fel a figyelmet, hogy a munkaerő-felhasználás és a munkaerő-allokáció kérdéseit a *kettős integrációs sémából* kibontva kell (és szabad) tárgyalni, hiszen a „kettős” koordinációs logika meghatározta a munkaerőmozgások – miképpen a társadalom mindennapi életének – pályáit is. Evidenciának tűnő meg-

jegyzésünk mellett – másodszor – egy félreértést kívánunk eloszlatni, pontosabban egy téves interpretáció lehetőségére szeretnénk felhívni a figyelmet.

Az eddig leírtakból úgy tűnhet, a felvázolt társadalomszerveződési sémák közötti különbségek tiszták és egyértelműek. Nem árulunk el titkot, amikor azt állítjuk, *e tisztaság analitikus kategóriáinkat tükrözi vissza*, a valóságban a határok jóval elmosódottabbak. Óvatosságunk indokaként nemcsak arra hivatkozunk, miszerint ugyanaz a cselekvő egyszerre két vonatkoztatási – koordinációs – rendszerben is sikeresen tevékenykedhet, hanem arra is, hogy e két „társadalmi koordinációs paradigma” a társadalom valamennyi alrendszerében megjelent. *Hankiss Elemér* a politika, a jog, a morál, a gazdaság stb. területein mutatta ki e kettős szerveződés létét, s végiggondolta a helyzet következményeit is. (*Hankiss, 1985*) Így rámutatott azokra a „társadalompatológiás” helyzetekre, melyek e „szizofréniából” származtak. Nem ismételve meg *Hankiss* analízisét, itt és most csak arra szeretnénk utalni, hogy a magyar társadalomban egy „*bürokratikus és piaci koordinációra felépülő multistrukturális szegmentáció*” bontakozott ki, alaposan összezavarva, lerombolva, felhígítva, megváltoztatva a fentiekben bemutatott (tiszt) „paradigmák” társadalmi implikációt. A multi – strukturális szegmentáció hatásáról a konkrét elemzések árulkodnak.

IV.1.2.1.2. Libikóka az első és második gazdaság között

A) FENT A „második gazdaság” fogalmával²⁹⁾ vonult be a köztudatba (s kapott vissza valamit hajdani fényéből és legitimitásából) a sokáig elátkozott, elfeledett, nemegyszer eltemetett *piac*. Integrációs és koordinációs funkciójának fontossága persze nem akkor derült ki, a magyar társadalom már hosszú évek óta a „*tette, ha nem is tudta*” állapotában volt. *Kemény István* (aki a „nem regisztrált gazdaság” fogalmát használta) szerint Magyarország a nyolcvanas évekre olyan „*vegyes gazdasággá*” alakult, ahol a nemzeti termelés 25–30%-a e szektorból származott. (*Kemény, 1992. 249. o.*) *Gábor István* és *Galasi Péter* szerint a második gazdaság ágazatonként, tevékenységekként, sőt termékekként is eltérő statisztikai nagyságrendekkel írható le, de az mindenestre pontosan megállapítható, hogy a családok körülbelül *háromnegyede* vesz részt a második gazdaságba sorolt tevékenységi formák valamelyikében. (*Gábor R.–Galasi, 1981. 47. o.*)*

A hetvenes évekre 5 millió 200 ezer ember alapvető élményévé vált tehát a *piac* és az *autonómia*. (*Kemény, 1992. 246. o.*) E tényt nem lehet eléggé hangsúlyozni. A tapasztalatok „forradalmiak”, a „másként is lehet” felismerésének szülöttei.

A második gazdaság – témánk szempontjából fontos – jellemzői a következők.

1. *Jövedelemkompenzáció*. Az első gazdaság mesterségesen alacsonyan tartott béreinek és jövedelmeinek kiegészítése. A többletjövedelem főként a fogyasztást vagy általában az életszínvonal emelését szolgálja, beruházásra (családiház-építkezés kivételével) nem nagyon futja, de nincs is rá igény és lehetőség sem.

* „A második gazdaság egységei ... nincsenek a gazdaságirányító és -szervező központ alá rendelve. Tevékenységi területüket (profiljukat) maguk választják, tevékenységükkel bármikor felhagyhatnak stb. magatartásuk vállalkozói jellegű, rugalmasan igazodik a piaci feltételek változásaihoz.” (*Gábor R.–Galasi, 1981. 157. o.*)

2. *A részvétel alapja valamilyen képesség, tudás, szakismeret felhasználása.* Tá-
gan fogalmaztunk, mivel a szaktudás definíciója az ipari szakmákhoz kötődik, vi-
szont az ipari kvalifikálatlan munkás (Szelényi csendes forradalmának hőse) is tud
valami olyat, ami ebben az értelemben nem szakma, ám mégis a nyereséges (áru)ter-
melés alapja. Az iskolai végzettségnek és az (ipari szakmák alapján definiált) szak-
képzettségnek a második gazdaságra gyakorolt hatása kettős. Az iskolai végzettség
és a szaktudás emelkedésével egyfelől párhuzamosan nő az árutermelésnek mint a
második gazdaságban való részvétel motivációjának jelentősége, másfelől a kvalifi-
káció (és az iskolai végzettség) csökkenésével emelkedik az önellátó gazdaságok
száma is. (Gábor–Galasi, 1981. 80–81. o.) Jelentős tehát a társadalmi kulturális tőke
befolyása ezen a területen, de az alapvető stratégia e tőke felhasználására, kiakná-
zására s nem növelésére irányul.

3. *„...a második gazdaság szereplőinek viselkedése egyre inkább gazdaságilag
racionális, ráfordításokat és hozamokat összemérő jelleget ölt.”* (Gábor–Galasi,
1981. 40. o.) Kemény kifejezetten a vállalkozói mentalitás kialakulásáról beszél.
(Kemény, 1992. 236. o.) A gazdasági „racionalitás” ugyanakkor nem terjed ki a
befektetett munkára, sőt a tevékenységek nagy része kifejezetten „munkaintenzív”.
(Gábor–Galasi, 1981, 158. o.)

4. *A jövedelemelőnyök társadalmi ára magas. „A manőverezéssel megszerzett
életnívó is kétes, mert miféle életnívó az, ahol napi 12 óra alatt szerzik meg azt,
amit 6 órában lehetne?”* – kérdezi Kemény István. Majd így folytatja *„Csak nagyon
kevésbé biztosított; csak rövid időre számítható ki; a folytonos munkával és mérle-
geléssel megszerzett haszon és gyűjtés helyébe a rögtönzött, szabálytalan akciókat
teszi; a nyugodt életmenet helyébe a máról holnapra élést, kizárja a generációkban
való gondolkodást, jó munka helyébe a rosszabbat teszi, leértékeli a konstruktív,
alkotó, megbízható embert, felértékeli a nihilistát, kérdésessé teszi a kultúrát, töme-
gek vallásává teszi az antikultúrát.”* (Kemény, 1992. 244. o.)

5. *A második gazdaság alapja a család.* Nemcsak a nyolcvanas évek kutatóinak,
hanem már a hatvanas évek elemzőinek is feltűnt a család szerepe az – akkor még
szinte egyedüli – mezőgazdasági kisárutermelésben. Hegedüs András a család és a
háztáji gazdálkodás szoros korrelációját említi meg, s mint írja *„...tartósan számolni
kell... olyan családtípus létezésével a falun, amely részint korszerű családi termelést
folytat vertikálisan beintegrálódva nagyobb ipari, mezőgazdasági vagy kereskedelmi
szervezetekbe, részint viszont differenciált szükségleteinek számottevő kifejeződése
révén egyben jelentős fogyasztási közösség is.”* (Hegedüs, 1971. 112. o.)

A család bázisán alakultak ki a mezőgazdasági agrártermelés árutermelő egységei
– írta Szelényi –, hiszen a bejáró, az iparban első generációs munkásként elhelyez-
kedő munkásréteg mintegy „kárpothásként” megtarthatta földjét, amit aztán a viharok
elcsitultával családi részmunkaidős vállalkozásként hasznosítani tudott. (Szelényi,
1992. 54. o.)

A családok (második) gazdaságbeli szerepének előtérbe nyomulását elősegítette
a korábban említett „kemény költségvetési korlát” éppúgy, mint a családok fogyasz-
tási egységként kiépített aktív árupiaci kapcsolata. A gazdaság körforgásában való
szerepvállalás a nyolcvanas évekre kiegészült olyan „fordítóstratégiákkal”, ame-
lyekkel a család árutermelésének hajlandóságáról, tagjainak szükséges munkaráfor-
dításáról dönt. E stratégia „közvetítő” – Gábor István és Galasi Péter szerint – az
első és második gazdaság között, meghatározza a második gazdaság eredményeinek
felhasználását, a családi gazdaság által követett gazdasági racionalitás alapelemeit.

6. A második gazdaság „üzemei”, tevékenységei nem irányultak a bővített újratermelésre. Ennek oka az első (hivatalos) társadalom által felállított tilalomfák. „a... (második gazdaság esetében – Gy. T.) ...meghatározó jelentőségű, hogy a termelési eszközök magántulajdona és a bér munka alkalmazása csak szűk korlátok között lehetséges. Így a második gazdaság egységei döntően saját vagy családi munkaerőre alapozott »munkaintenzív« vállalkozások lehetnek, amelyek a piaci vagy a szabályozási viszonyok kedvezőtlen alakulásának hatására gyorsan felszámolódhatnak annál is inkább, mivel jelentős részükben gyakorlatilag nincs is tőke, illetőleg a »vállalkozás« nemritkán csupán egyetlen személy munkaerejét, szakértelmét hasznosítja” – foglalhatjuk össze, és egészíthetjük ki Gábor Istvánék szavaival az előbbieket. (Gábor–Galasi, 1981, 158. o.)

A második gazdaság tehát a társadalmi-gazdasági innováció korlátok közé zárt szektora, fogyasztásbővítő, tudás- és kulturális tőkét hasznosító, de azt nem képző, az intenzív személyi vagy családi munkaerő-felhasználáson alapuló racionális vállalkozási logikát követő tevékenységi hálózat, amely per excellence része a „piaci koordináció” körül kiépülő társadalomnak.

B) LENT A második gazdaság – erre több szerző külön figyelmeztet – *nem választható el az elsőől*. A „szocialista gazdaság” „késő szocializmus kori” modelljének – gondolatmenetünk szempontjából – fontos elemei a következők:

1. „Expanziós kényszer”, és a vele együtt járó „beruházási kényszer”. Hordozója a beruházási erőforrások iránti korlátlan keresletnek, ami globálisan a gazdasági erőforrások elpazarlásához vezetett. (Kornai, 1982. 58. 62. o.)

2. A munkaerőhiány intenzívvé válása és tartóssága. Következménye, hogy „az üzemből már lekötött, »leszerződött«, »megvásárolt« erőforrások kihasználása kedvezőtlen” (Kornai, 1982. 120. o.) A „kapun belüli munkanélküliség” (már megismert) jelensége állandósul, s ez a belső munkaerő-tartalékok „elfecsérlését”, *alacsony hatásfokú felhasználását* váltja ki.

3. A *gazdálkodás alapegysége* – a „szocialista vállalat” – *kettős függésben működik*. Része a „bürokratikus koordináció” társadalmának, ám a gazdaság többi egységéhez való kapcsolódását egyre inkább a „piaci koordináció” befolyásolja. A helyzetre a „közvetett bürokratikus irányítás” (Kornai, 1989. 205. o.) jellemző, ahol „mikrobeavatkozások milliói” fordulnak elő. A *munkaerő-politika e kettősség hordozója*. Fennmarad egyfelől a központi bérszabályozás, sőt még a nyolcvanas évek elején is megkísérlik egyes szakmákban az adminisztratív munkaerő-közvetítés visszaállítását. A vállalat másfelől egyre nagyobb mértékben a kereslet-kínálat törvényei szerint alakítja munkaerő-politikáját.

4. A *bürokratikus és a piaci koordináció minden szektorban összefonódott* – jellemezte a helyzetet Kornai. (Kornai, 1989. 244. o.) Bizonyos területeken azonban a hatvannyolcas gazdasági reform ellenére a bürokrácia hatalma kifejezetten megerősödött. Ilyen a külkereskedelem, a pénzügypolitika, a tervezési rendszer, a személyzeti politika.

5. A *helyzet következménye, hogy a „hivatalos gazdaságban” továbbra sem működtek a tisztán gazdasági jelzések, a gazdaságimmanens szabályozó és kommunikációs rendszerek*. Túlpolitizáltság, ideológiai átitatottság, pénzként nem működő forint, árákként nem funkcionáló árak rontották le a piaci koordinációhoz való alkalmazkodás kísérletének eredményeit, s erősítették fel a bürokratikus szabályozást.

Végtelen játék a koordinációkat strukturáló hálózatok szereplői között, formális adás (informális visszavétel) (Hankiss, 1985. 315. o.), engedmények és szigorítások „iracionális” láncolata. Mindez gyengítette a „racionális alkalmazkodás stratégiáinak” esélyét, zöld utat adott a „negatív társadalmi szerződés” megkötésének. (Hankiss, uo.)

6. A „hivatalos gazdaság” két vonatkozásban alapvetően eltért a korábbi (ötvenes-hatvanas-hetvenes) évek gazdaságától. Az egyik a munkaerőpiac, a másik az üzemi mikrofolyamatok rendszere. A munkaerőpiac „majdnem szabad” állapota a munkaerőhiány és a globális erőforrás-beszűkülés hatására alakult ki, az üzemi világ átalakulása a „szocialista menedzserekkel” (és munkásaikkal) kötött politikai kompromisszumból eredt. Mindkét terület bemutatására visszatérünk. E helyen csak azt kívánjuk hangsúlyozni, hogy a hivatalos gazdaság „rendszere” mélyen átitatódott a különböző strukturális logikákat hordozó (koordinációs) sémák regulatív normatíváival. Hatásfokának alacsony szintje másként elviselhetetlen, kitermelt társadalmi konfliktusainak intenzitása még nagyobb lett volna.

7. A hivatalos gazdaság a piaci koordináció térhódításának következtében szét-hasadt. A második gazdaság egyre több hídfőállást létesített a bürokratikus koordináció üzemeiben, ám meghódítani végül is nem tudta őket. Az okok egyértelműek,³⁰⁾ a hatások összetettek. Annyi azonban bizonyos, a hivatalos gazdaságban megszereshető többletjövedelemnek a nyolcvanas években éppúgy megvolt a maga ára, mint ahogy a többletbevétel érdekében a mezőgazdaságban, mellékállásban is meg kellett hozni a kényszerű áldozatot. (Itt újra Kemény István már idézett véleményére utalunk.) A napi munkaidő átlag 12-13 órára emelkedése csak egy mutató a sok közül, mellette a családi szabadidő drasztikus lerövidülését éppúgy megemlíthetnénk, mint a szórakozásra, kikapcsolódásra fordított idő egyre csökkenő mértékét.

IV.1.2.1.3. Munkaerő-piaci folyamatok

A munkaerőpiac „viszonylag szabad” működése minden kétséget kizáróan a korszak egyik legjelentősebb összetevője. Jóllehet a munkaerő-felhasználás reformjának többször nekiláttak,³¹⁾ „piacszerű kiépülésére” csak a hatvannyolcas reformok után nyílt mód – a szocialista országok között is egyedülálló mértékben.³²⁾ A munkaerő minden ideológia, munkaverseny és patetikus heroizmus ellenére korábban sem vesztette el „bérmunkás motivációit”, így amikor módja és lehetősége nyílt rá, azonnal a magasabb fizetések, jobb munkakörülmények irányába áramlott. 1954-ben a Rákosi Mátyás Művek munkaügyi osztályának egyik jelentése így mutatta be a dolgozókat: „...az idősebb szakmunkások agyon vannak gyötörve, és hajszolva, ezért nyugodtabb munkakörülményeket keresnek, míg a fiatalabb szakmunkásokra nem bíznak munkát, ezen keresztül alacsony a keresetük, és kilépnek.” (Fővárosi Levéltár, RM Művek iratai.) Az ellenszert az adminisztratív kötöttségek és a belső munkaerő-piaci stratégiák szimbiózisában vélték megtalálni, de már nem a rendőri intézkedések, hatósági kényszer munkák rendszerében. Ennek megfelelően javasolták a „vándormadarak” kiszűrését, az indirekt „rábeszélés” módszerét – a nagy munkaerő-felvételt mutató vállalatok vezetőivel való elvtársi elbeszélgetést – és a belső szakmunkásképző tanfolyamoknak mint a vállalathoz kötés eszközeinek megszervezését. (A Rákosi Mátyás Művek munkaügyi főosztályának 0588/1954. sz. előterjesztése. Fővárosi Levéltár. RM Művek iratai, 1954.)

Az 1954-es példát azért idéztük kissé hosszabban, mivel e javaslatoknál jobbat a nyolcvanas évek „hivatalos” munkaügyi politikája sem tudott kitalálni. A munkaerő-piaci áramlások szabadsága természetesen nem jelentette a munkaerőpiac ideológiai vagy politikai legitimációját, így azt sem, hogy a béreket a munkaerő-piaci alkuk nyílt rendszere határozta volna meg. A korlátok ellenére azonban a munkaerő-felhasználás csatornáit a „szabad munkaerőpiac irányába” mozdultak el, és ez tény. (Kornai, 1989. 233. o.)³³⁾ A munkaerőpiacok állapotának jellemzőit a következőkben látjuk.

1. A „bürokratikus” és „piaci koordinációnak” a piaci koordináció dominanciája melletti összefonódása. A társadalomvezérlési központ a bürokratikus beavatkozásokkal való próbálkozásait ugyan nem adta fel, ám ezek lényegében a bér- és létszámgazdálkodás indirekt vagy direkt – és főleg jogi – normatíváiban jelentek meg. A piaci koordináció egyszerre külső és belső vetélytársa a bürokratikus koordinációnak, s vagy mint vállalati (belső) munkaerőpiac, vagy mint második munkaerőpiac folyamatosan megkérdőjelezi, aláássa és legyengíti a bürokratikus munkaerő-allokáció gyakorlatát. „...kulcsfontosságú tény, hogy a munkaerő szabadpiaci ára a szakmák, foglalkozások bizonyos körében többszörösen meghaladhatja a hivatalos »árát«, ami az egyik fő mozgatórugója a munkaerő szabadpiaci értékesítésének” – írja Gábor R. István és Galasi Péter. (Id. mű, 20. o.)

A piacgazdaságokban megismert munkaerő-piaci rendszer több tiszta piaci típusa alakult ki és működött. Így a vállalati munkaerőpiacok mellett beszélhetünk lokális vagy szakmai munkaerőpiacokról. (Galasi Péter [szerk], 1982)³⁴⁾

A munkaerő-piaci input-output, a tudás és a képzés allokációja, akkumulációja (melyre visszatérünk) szintén a kettős koordinációban történt.

2. Az egyéni opciók kitágultak. Az egyénhez áramló társadalmi juttatások zöme „levált” – a többi szocialista országtól, például az NDK-tól eltérően (Deppe-Hoß, 1989) – a munkáltató és a munkavállaló közötti adminisztratív kötelékről, s egyre inkább piaci viszonyok függvényévé vált. A „szabad költözködés jogát” kivívó munkaerő az elhelyezkedés esélyeit latolgatva (egyéni és családi) gazdasági stratégiákban gondolkodott, kalkulált, mérlegelt és profitokat realizált. Szabadon dönthetett a vállalatok béránlatáról; kereseti, jövedelmi viszonyainak alakulására érzékenyen reagált (Fazekas-Köllő, 1985), „vándorlásaival” – képzettségétől függetlenül – fel tornázhatta bérét. (Szelényi, 1992. 32. o.) Függetlenségének esélye a piaci koordináció gazdasága, a második gazdaság volt. Bár „állami foglalkoztatott” státusáról nem mondott le – a gazdaságpolitikai bizonytalanságok miatt ez „ésszerűtlen” lett volna –, mind jobban (lélekben is) eltávolodott a hivatalos szabályok világától. Kettős státusa szüntelen többletteljesítményekre kényszerítette, ha másképpen nem ment irreális túlmunkaidőben dolgozott. Két istent szolgált, de „a túlmunka kifárasztja a munkavállalót, és sok energiáját emésztí fel; ennek következtében kevesebb figyelemmel és szorgalommal fog dolgozni a főmunkahelyén. Ebben jelezte a bürokratikus szabályozás egyik rejtett költsége” – írta Kornai. (Kornai, 1989. 243. o.)

3. Az adminisztratív munkaerő-allokáció bázisa nemcsak a politikai hatalomgyakorlás természetében rejtőzött. A pótlólagos munkaerő gazdasági bevonásának esélye a hatvanas években a nullára csökkent. Az „expanzióra” törekvő, minden forrást kimerítő gazdasági rendszer itt „kemény korlátba” ütközött. Ettől fogva a hiány feloldásának igénye és a hivatalos gazdaság számára szükséges munkaerő biztosításának vágya mozgatta a munkaerő-politikát. Egyetlen többletforrás mutatkozott: a fiatalok csoportja. Így nem véletlen, hogy a beiskolázások és a végzetek létszám-

mozgásának adminisztratív szabályozása fennmaradt, sőt kidolgozottabbá, kifinomultabbá vált.

Az intézkedések egyik célja annak megakadályozása volt, hogy a munkaerő mozgásában kövesse a gazdaságosság-hatékonyság kritériumai alapján számára optimálisan adódó mozgásirányt. E logika egyik példájaként *Fazekas Károly és Köllő János* bemutatják azt az aszinkronitást, amely a visszaszoruló szakmák és beiskolázási létszámeloszlások között feszült. (*Fazekas-Köllő, 1990, 25. o.*) A beiskolázás nem-hogy nem követte a szakmák „leértékelődését”, hanem a munkaerő-gazdálkodás által preferált szakmákba még azokat is „beiskolázták”, akik eredetileg egyáltalán nem választották e szakokat. A végzett szakmunkaerő elosztásában – a beiskolázási rendszer következményeként – komoly zavarok keletkeztek, az „adminisztratív munkaerő-igénylés” ugyanis sem a tényleges munkaerő-szükségleteket nem elégítette ki, sem a gazdaságosság kritériumait nem követte.

A gazdaságosság érvényesülését megakadályozták a „hivatalos gazdaság fontos üzeleinek” biztosított többletbérkeretek is, amelyek a központ preferenciáit és nem a piaci hatékonyságon nyugvó „bérkínálatot” tükrözték vissza. A munkavállaló lehetősége a spontán korrekcióra korlátozódott, mivel most már mozgásában nem akadályozva; idejének és energiájának egy részét feláldozva; „sorsát kezébe véve” ott vállalhatott munkát, ahol „megérte dolgoznia”, ott, ahol szakmai és jövedelmi igényeinek kielégítésére biztosítékot kapott. E helyzetben a „vándormadarak” elleni kampányok éppúgy nem változtattak, mint a különböző bürokratikus előírások vagy a munkahelyet változtatókra váró kitöltendő papírhegyek.

A beiskolázások és a végzett szakmunkások adminisztratív irányítása mellett az állami eszközök alkalmazásának lehetősége kimerült abban, hogy „*az árjelzés normatív szabályozásán és manipulálásán keresztül érje el a munkaerő kívánatos irányú mozgását.*” (*Fazekas-Köllő, 1990. 32. o.*) Ezért maradt fent a bérszabályozás, „*amely abból a feltételezésből indult ki, hogy a piacon erős tendencia érvényesül a vállalati bérszintek kiegyenlítődése, következésképp, ha a bérfizetési lehetőségeket a vállalatok nyereségéhez vagy fontosságához igazítjuk, a munkaerő célirányosan befolyásolható.*” (*Fazekas-Köllő, 1990. 50. o.*)

Ez a feltételezés azonban irreális volt. Az okok között egyrészt az alacsony bérkülönbségeket, másrészt a második munkaerőpiac lényegesen magasabb keresleti bérszintjét kell megemlítenünk. Az okok közé sorolandó a munkavállalók motivációs rendszere is, ahol – a bérmunkás-motivációktól függetlenül (vagy mellette) – nem mindig a bér szerepelt a prioritások listájának első helyén.

A valóságos mozgások korrekciós igényei újra az adminisztratív szabályozásokhoz vezettek, – *Fazekasék* elnevezését használva – „*dirigista kampányokhoz*”. Az erőre kapó központi beavatkozások azonban a „bürokratikus koordináció” szerepvesztéséből és a központi szabályozás erőltetéséből fakadó paradoxont már nem tudták feloldani. „*...az irányítás a munkaerőpiac liberalizálásával olyan piacnak engedett nagyobb teret, amelyet saját céljaira igen nehezen tudott kihasználni.*” (*Fazekas-Köllő, 1990. 54. o.*) A palackból kiengedett szellem egy más típusú – ezért „beilleszthetetlen” – koordinációs (integrációs) sémát képviselt, s a bürokratikus irányítás számára már csak ezért is kezelhetetlen volt.

4. *A hivatalos munkaerőpiac bérei – részben a foglalkoztatottak magas száma, részben az adminisztratív mechanizmusok működése miatt (Gábor-Galasi, 1981. 151. o.) – nem tették lehetővé a megélhetést.* A kiút egyik formája az első gazdaságban végzett túlóra, másik a második gazdaság volt. A munkavállalók a két gaz-

daság túlmunkakínálatának valamelyikét választva kénytelenek voltak kiépíteni teljesítményeik szabályozásának stratégiáit is. (Uo. 121. o.) Megtanulták teljesítményeiket „visszatartani”, erő kifejtésüket optimális módon beosztani, műszakrendjüket a háztájihoz igazítani stb. A foglalkoztatási körülmények, teljesítmények, bérek körül – mindezek miatt – a piac és a hatalom, a bürokrácia és a csere határmezsgyéire szerveződő játékterek alakultak ki.

5. *Erős szegmentáció a munkaerőpiacokon.* A magyar munkaerő-piacokra a „*dualis struktúra*” jellemző a nyolcvanas években. (Nagy-Sziráczi, 1982. 41. o.) Kettéhasadt a munkaerőpiacok rendszere, s e ténynek mindenekelőtt társadalomszerkezeti következményei vannak.³⁵⁾ A dualitás egyfelől a szakmunkások, szakemberek, a „centrumcsoportok” előnyös munkaerő-piaci helyzetében, másfelől a „periferizációs” folyamatok felgyorsulásában jelent meg.³⁶⁾ A munkaerőpiacok kettéhasadása kikényszerítette a munkavállalói csoportok kompenzációs stratégiáinak kialakulását, ugyanis a kettős szorítás béklyójában, a lecsúszás vagy felemelkedés dilemmájával küzdve mind a szakmunkásoknak, mind a vidéki „szakképzetleneknek”, mind a városi proletároknak meg kellett fogalmazniuk a maguk egyéni (és családi) tudásfelhalmozási, mobilitási, motivációs, jövedelmi stratégiáit. E stratégiák a munkaerőpiac stabilitásának alapjává váltak, s ezeknek köszönhető, hogy komolyabb – összeomlással fenyegető – munkaerő-piaci robbanásokra (még ha ezt a gazdaság állapota lehetővé, prognosztizálhatóvá is tette volna) a nyolcvanas években nem került sor. (Galasi-Sik, 1982. 92. 102. 104. o.)

6. *Kiderült, hogy a szocialista vállalatok „menthetetlenek”.* Hiába próbálkoznak belső munkaerőpiacik adminisztratív szegmentációjával, (Sziráczi, 1982. 193. o.) hiába alakítanak ki belső kampányokat munkaerő-tartalékaik „feltárására” (majd elbocsátására), hiába kérnek fel állami vezetőket pluszbérek kijárására, s hiába préselnek ki különleges *bánásmódot* maguknak, a munkaerő-allokációnak nem urai többé. Szerepvesztésük akkor vált befejezetté, amikor a második gazdaság elszívta a munkavállalóikat, illetve olyan vállalatok jelentek meg konkurensként a munkaerőpiac keresleti oldalán, amelyek magasabb bért, jobb munkakörülményeket tudtak biztosítani. Fazekas Károly írta egyik esettanulmányában, hogy „*a vállalat mindig alulmarad a külső munkaerőpiacon a megfelelő munkaerőért folytatott versenyben, amíg a környező munkaerő-felvevő szféra akkor is képes megfizetni a munkaerőt, ha annak foglalkoztatásával meg sem közelíti a vállalat eredményességét.*” (Fazekas, 1982. 276. o.) A munkaerő-felhasználás, -hasznosítás – és ezzel kapcsolatban a tudás, szakmaszerzés, tanulás, oktatás – kikerülnek a „szocialista vállalat” vonzásköréből. Mozgásuk egyre inkább egy másik – a piaci – logikának engedelmeskedik.

7. *A munkaerőpiacok a munkaerőhiány globalitása ellenére kitermelték a „munkanélküliséget”,* létrehozták a munkából, foglalkoztatásból időlegesen vagy végleg kipörgők tartalék hadseregét. (Szociológiai problémáira lásd: Gyekiczky [szerk], 1991) A hazai munkanélküliség több típusát regisztrálhatjuk – hasonlóan a világ bármelyik országához –, s a társadalmi következmények sem különböznek. Magyarországon azonban a második gazdaság, illetve a „szociálpolitikai bázis” a nyolcvanas években még elég erős volt ahhoz, hogy „felszívhassa”, eltüntethesse a munkanélküliséget.

A munkanélküliséget észlelve a hivatalos munkaerő-politika kilépett adminisztratív-redistributív szerepköréből, s varázsköpenyét levetve a nyolcvanas évek közepétől kezdve fokozatosan kiépítette azokat a „foglalkoztatáspolitikai eszközöket”,

amelyekkel a munkaerőpiacok működésének következményeit kezelni lehet. A bürokratikus logika azonban ismét „félmegoldásokra”, „húzd meg–ereszd meg”-szabályozás felé sodorta az állami munkaerő-politikát. A múlt kötése erősnek bizonyult, veszélyesnek pedig akkor, amikor a munkaerőpiacok politikai okokból kialakult alulintézményesítettsége – látszólagos érdekképviselések szellemvilága, kollektív tárgyalások hiánya – miatt ezek az eszközök a munkaerőpiacok szereplőitől sem támogatást, sem elismerést nem kaptak. Kihasztnátlanul maradt a bennük rejlő előnyök nagy része is. A foglalkoztatáspolitikai intézmények tragédiája azonban igazán abban rejlett, hogy a „kifejlett” piacgazdaság gyermekeiként alkalmatlanok voltak az „adminisztratív” és a piaci logika közötti egyensúlyozásra. Így például a rész-munkaidős foglalkoztatás a „hivatalos gazdaságban” olyan minimális bérezést jelentett, amelyért nem volt érdemes munkát vállalni, a második gazdaság pedig – félillegalitása, a magas közterhek és a jogszabályok hiánya miatt – ezt az eszközt nem alkalmazhatta. Másik példa: a hivatalos gazdaságban végzett munkabér alapján megállapított munkanélküli-segély egyes esetekben olyan minimális volt, hogy a munkanélkülieknek az árnyékgazdaságban vagy a harmadik gazdaságban mindenképpen munkát kellett vállalniuk. Ezért a munkanélküli munkájára vonatkozó tilalmi szabály (ami különben minden segélyrendszer lényeges eleme) sehogy vagy csak nehezen volt betartható.

A munkanélküliség a munkavállaló(ka)t is új stratégia megteremtésére kényszerítette. Az új stratégia egyfelől feldolgozta a veszteség – a munka elvesztésének – következményeit, másfelől kialakította az alternatív tanulási, munkavállalási, beruházási magatartást. A munka elvesztésének lehetősége miatt nagyobb szerepet kaptak a „tudatos túlélési” alternatívák, felértéklődtek a perspektívát nyújtó oktatási és képzési formák. A „kényszer-alkalmazkodás” mechanizmusainak fontos, innovatív szerepét nem szabad lebecsülnünk, létük beárnyékolta vizsgált korszakunkat.

Összefoglalva: a nyolcvanas években már működött a bürokratikus koordinációtól eltérő logika a munkaerő akkumulációjában, allokációjában. A piac alkalmas lett volna a munkaerő képzésének, tudásának, oktatásának, beruházásainak szervezésére, irányítására, ám e lehetőséget az adminisztratív beavatkozás gyengítette, néha földig rombolta. Ennek ellenére – mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldalon – kialakult a munkaerő újratermelésének piaci bázisa, megjelent a kalkulatív, az előnyöket és a hátrányokat egyaránt mérlegelő racionális stratégia.

IV.1.2.1.4. A munka szervezeteinek kettéhasadása

Mivel a vállalati munkaerőpiacok néhány problémájának tárgyalását megelőlegeztük, a következő oldalakon csak a tudás, a képességek, és a munkaerő újratermelését megváltoztató munkaszervezeti folyamatokra összpontosítunk.

A) A változások az uralkodó, a politikai és gazdasági vezetés által támogatott munkaszervezési formákban is elkezdődtek. A „hagyományos” vagy „szocialista” termelőegységek átalakulásai, új modelljük jellemzői több pontban írhatók le.

1. A munkaszervezetekben szükségképpen bekövetkező technológiai fejlesztések hatására a belső munkaerőpiacok oktatási, képzési, tanulási kínálata – mind mennyiségében, mind minőségében – megnőtt. (*Bossányi és munkatársai, 1981*) A tanulmányok arról számolnak be, hogy a vállalatok „...a műszaki és a technológiai

intézkedésekkel párhuzamosan tanfolyamokat szerveztek, szakmai továbbképzésbe kezdtek, bevonva a szervezeti tanulásba a régebbi dolgozókat is. Sikertől elárnyékolva, hogy mindazonon a területeken, ahol korszerűsítették a termelést, felfrissítették a szakemberek tudását is. Új módszereket dolgoztak ki az újonnan belépők felkészítésére, a betanulási időszak hatékonyabbá tételére.” (Uo. 120. o.)

2. A képzések technológiaközpontúsága. Új ismeretek, információk, szakmák és technikai tudások jelentek meg az üzemekben. A munkavállalók tudásszint-emelkedésének azonban gátat szabott a technológiai fejlődés alacsony szintje, a nyugat-európainál összehasonlíthatatlanul korszerűtlenebb eljárások és technológiai rendszerek alkalmazása. (Deppe-Hoß, 1989. 84–86. o.) Kivételt egy-egy üzem egy-egy gyár-egysége jelentett csupán, ahol a legkorszerűbb (számítógépes) termelési eszközöket és technológiákat vezették be, ám még e fejlesztéseket is beárnyékolta a hiánygazdaság (és pénzsűke) következtében kialakult „csonka technológiafejlesztések” gyakorlata. E gyakorlatnak megfelelően a komplex, a termelés és munka minden fázisát a legkorszerűbb technológiával ellátó fejlesztések helyett a részleges, szigetszerű technikai és technológiai innovációk kaptak zöld utat. Tapasztalataink szerint e „fél-rendszerek” továbbfejlesztése rendszerint elmaradt.³⁷⁾

3. Mind fontosabb lett az először illegitim, majd legitim érdekegyeztetés. (Héthy-Makó, 1972 és 1978) Gyakoriságukra, lényeges szerepükre a külföldi kutatók is felfigyeltek, habár legális mértékük – a szakszervezeti jogok gyarapodásával együtt – nem haladta meg a Nyugat-Európából ismert „Ipari Viszonyok Rendszerének” minimális garanciaszintjét sem. (Szamuely, 1992) „Félillegális”, majd „féllegális” formáik azonban mindenképpen átalakították az üzemek társadalmát. A változások egyfelől abban a „társadalmi tanulási folyamatban” (Makó, 1985/b) csapódtak le, amelynek „eredményeként a dolgozók elsajátítják a cselekvésük közegéül szolgáló társadalmi – szervezeti feltételek átalakításának »képességét«” – írja Makó. (Uo. 108. o.) Másfelől a bérek, a normák, a munkafeltételek kedvezőbb alakulásának konkrét és kézzelfogható eredményeiben öltöttek alakot.

4. A „kvázi bürokratikus” kontroll következtében kialakult „kényszer-autonómia” jelentős hatást gyakorolt a munkások tudására, kooperációs készségére. A „kvázi bürokratikus” munkaszervezet, mivel nem működött a munkások kollektív és egyéni beavatkozása nélkül, egyfelől egy állandó készenléti tudást, egy „speciális szaktudást”, sőt egy speciális „szociális tudást” (Ladó-Tóth, 1985) kívánt meg. „A hivatalos szabályok árnyékában” cselekedni azonban – és ez a dolog másik oldala – egyet jelentett a „tűzoltószerű” beavatkozásokkal, utólagos korrekciókkal, így „olyan rendszeres javító és újító tevékenységekre, amelyek célja nem a pillanatnyi üzembiztonság vagy fennakadás elhárítása, hanem a munkafolyamat elemeinek továbbfejlesztése, ritkán vagy egyáltalán nem kerül sor. Mindezek alapján nem meglepő az újítási javaslatok és találmányi bejelentések alacsony száma... »jelenleg az összes dolgozó közül csak minden huszonegyedik újít, és minden háromezredik dolgoz ki használható találmányt. Ez az arány pedig jelentősen elmarad a fejlett országokétól, de még a környező szocialista országokétól is.«” (Makó, 1985/b 151. o.)

A vállalatokon belül kibontakozó „megújulás” minden kétséget kizáróan a piaci koordináció hatására következett be. A bizonyíték egyfelől, hogy a munkások tanulási hajlandósága „bérmunkás” státusuk – és a háztartásuk kemény költségvetési korlátjának – függvényében; a vállalatok fejlesztési motivációja pedig a 68-as reform után „horizontálisan szerveződő vállalati piacok működésének következtében” (Kornai, 1989) alakult ki.

A piaci koordináció igazi sikertörténete azonban a „hivatalos üzemszervezet” innovációjával párhuzamosan, sok esetben tőle függetlenül bontakozott ki, és a „kisvállalkozások” legendás világában szerveződött meg.

B) A kisvállalkozások számtalan formája ismert. Csoportosításukat is többféleképpen végezhetjük el (jogi formájuk, gazdasági tevékenységük, létszámuk stb. alapján). Számunkra fontos szociológiai tapasztalataikat a „hivatalos üzemszervezethez való függetlenségük mértékében” foglaljuk össze.

Először azokat a *vállalatokon belüli megoldásokat* elemezzük, melyek szerveződésére a piac kihívása nélkül nem került volna sor (ide tartoznak pl. vgmk-k; gmk-k). Gyakran kifejezetten a munkáselit (politikai okaira, körülményeire lásd: *Deppe-Hoß, 1989* és *Szelényi, 1992*), a szakmunkások munkaidőn túli munkájára támaszkodnak, de ez az alapelv nem érvényesül automatikusan és kizárólagosan. Formáikat a második gazdaságba kell sorolni, mivel a magas fokú és intenzív élőmunka-felhasználásuk, kiegészítő szerepük, kompenzációs stratégiáik alapján odataroznak. Tagjaik nagyobb jövedelmi szintjének biztosítása mellett kiemelendő magasabb eszközhatékonyságuk és a nagyvállalatokon belüli szerveződésük gyakorisága. (Adatok lásd: *Laky T. [szerk], 1988. 198. o.* és *Deppe-Hoß, 1989. 433. o.*) Működésük során a nagyvállalati munkaszervezet „belső erodálását” végzik, hiszen tagjaik (*1986-ban a vgmk-kban 268 360 fő dolgozott*) előtt – akik jelentős túlmunkaidőt vállalnak – nyilvánvalóvá teszik, lehet más szabályok, szervezeti normatívák, együttműködési sémák alapján termelni, vagy/és a munkafolyamatot megszervezni. Az alternatív szerveződés lehetősége (és valósága) jelentős tapasztalat a „nagyvárosi bérmunkás szakelit” számára, olyan tanulság, amelyet a vgmk-k felszámolása (felszámolódása) után sem felejtett el. (*Gyekiczky-Dittrich-Hafenkemper, 1992*)

Másodikként azokat az *új kisvállalkozási formákat* említjük, melyek szimbiózisra a „szocialista vállalattal” már megszűnt. Kapcsolatuk piaci: a megrendelő–vevő–szállító–szolgáltató viszonyában állnak. Esetükben tisztán a piaci szféra kisvállalatairól beszélhetünk, önálló jogi személyekről. Az elmondottaktól függetlenül mégis van közöttük és a szocialista szektor üzemei között összeköttetés, s ez a láncszem: a *munkavállaló*. Másodállások, mellékfoglalkozások, szerződéses megbízások stb. segítségével az első gazdaságban elfecsérelt (rosszul hasznosított) munkaerő itt életre kel, s már nem pusztán a „másképpen is lehet” szervezési elvét tanulja meg, hanem rádöbben saját képességének, tudásának, munkaerejének fontosságára, továbbfejlesztésük kötelező kényszerére és hasznára. A kisvállalatok, kisüzemek stb. alkotják a nyolcvanas évek végén az egyetlen olyan gazdasági szektort, ahol munkahelybővítés történt (egy adatok szerint kb. 200 ezer új munkahelyet hoztak létre), s nemcsak mennyiségi, hanem minőségi értelemben is. Oka, hogy e szektorra koncentrálódik a számítástechnikai fejlesztések, a szellemi vállalkozások (fordító- és tolmácsirodák, épülettervezések stb.) nagy része, s itt alakulnak ki a nyelvtudásnak, a számítógép felhasználásnak, egyszerűen a korszerű szakmák innovációinak műhelyei is. *Megszokottá válik a képességekkel, a tudással, az emberi értékekkel való gazdálkodás, a tudás „tőkeként” való működtetésének gyakorlata.* (Adataikat lásd: *Laky T. [szerk] 1988, 9–23. o.*)

C) Végül szólnunk kell azokról az „*innovációs*” formákról is, melyeket nem utolsósorban a – már bemutatott – *svéd üzemátalakítási kísérletek* hatására hívtak életre. Működésüket vizsgálva, a piac és a bürokratikus reguláció sémái mellett találkozzunk más integrációs sémákkal is, például az etikai regulációval vagy a recip-

rocitással. E kísérletek az innováció önálló formáinak tekintendők, s a „szocialista nagyüzem (vagy csak üzem) szervezetét” éppannyira tagadják, mint amennyire megőrzik. Ugyanez áll a piaci koordináció mechanizmusaira is. Legfőbb alapelvük az „autonómia” (egyik formáját Magyarországon úgy hívják: autonóm munkacsoport), s tevékenységük kerete már nem a túlmunka (vagy a hivatalos – első – gazdasággal történő teljes szakítás), hanem a főmunkaidő és az „alpmunka-szervezet”. Munkavállalói koalíciójuk is tágabb, mivel nem egy esetben a munkaszervezet periferiáján elhelyezkedő munkások alapítják őket az üzemvezetés közreműködésével. (Berki-Makó, 1988) Elterjedésük, fennmaradásuk és „...a vállalati döntésekben való tényleges dolgozói közreműködés elképzelhetetlen a részvételi készségek és képességek, röviden a részvételi kultúra műhelyszintű érvényesülésének hiányában”. (Uo. 4. o.) Az autonóm munkavégzés kollektív formái nem az újat tanulásnak, a szaktudás fejlesztésének, a magasabb minőségű tudástőke kialakításának színterei. Inkább a kooperációban rejlő erőforrások kihasználásának területei. (Héthy-Ladó-Thirkell, 1989) Természetszerűen a kooperáció „együttes élményén” és erején túlmenően beszámolhatunk az idővel való rendkívül racionális gazdálkodás igényéről, a termelési rendszerben és nem a termékben való gondolkodás, s a munkaerő sokoldalú felhasználására való törekvés. (Berki-Makó 1988) mintáiról is. Mindezek ellenére a szervezetfejlesztések nem kapcsolódtak össze jelentős és intenzív technológiai innovációkkal – ahogy ez a nyugat-európai kísérletekre általánosan jellemző volt – ezért megmaradtak a mikroszintű „társadalmi tanulási folyamatok” egyáltalán nem lebecsülhető körében.

Lezárva a munkafolyamat, a munkaszervezet, az ipari üzemek innovációjának bemutatását két fontos összefüggésre hívjuk fel a figyelmet. Az egyik, hogy ezek a változások – minden jelentőségük ellenére – „szigetszerűek” voltak, sőt gyakran a gazdaságirányítás sem vonta le az ön maga által elindított (vagy megtűrt) reformok konzekvenciáit. Az általános társadalom- és gazdaságirányítási gyakorlat szemelendő mélyrepülése mellett szeretnénk még arra is utalni, hogy az innovációktól függetlenül – mellettük, velük együtt – a „klasszikus”, a hagyományos, a szocialista nagyüzemekre jellemző termelési és munkaviszonyok is fennmaradtak. A munkavállalók és a menedzserek nagy része ugyanúgy a bürokratikus koordináció zsákutcájában vergődött a nyolcvanas években is, mint a hatvanas években (lásd pl. Kemény István munkásvizsgálatait: Kemény, 1990), s a vállalati munkaerőfelhasználás extenzív munkaerő-politikája sem merült a feledés homályába. Ezekben az üzemekben tovább folyt a munkaerő tartalékainak kimerítése, energiáinak, hitének elfecsérlése, jövőjének, perspektíváinak felélése. (Szép szociográfiát írt erről – többek között – Mátyus Aliz, 1980)

IV.1.2.1.5. Félig privatizált tudásgyárak

A nyolcvanas évek modelljének leírását a társadalmi struktúra makroszintű jelenségeinek bemutatásával folytatjuk. Az iskolarendszernek és az oktatás folyamatainak jellemzését választott paradigmánk szemszögéből végezzük el. Vizsgálódásainkkal szeretnénk bebizonyítani, hogy a tudáselosztás hivatalos rendszere, bár egyre inkább a piaci koordinációk bűvkörébe került, igazából nem tudott kitörni a bürokratikus, politikai ellenőrzés keretéből. Bémultsága, alacsony hatékonysága, az oktatás szintjének minőségi deficitje ennek köszönhető. Természetesen az oktatási rendszerben

megbúvó innovációk sem kerülhetik el figyelmünket, hiszen a hódító útjára induló piac jelentős hadállásokat épített ki az oktatás és tudás allokáció intézményeiben is.

1. A *bürokratikus koordináció oktatáspolitikája a munkaerőhiányt akarta feloldani*. Ezért szereplőnek (az oktatási kormányzat szerveinek és a vállalatoknak) törekvése a munkaerő-piaci egyensúly – általuk modellizált – biztosítására irányult. Az adminisztratív allokáció mechanizmusának néhány összetevőjét a munkaerőpiacok leírásakor bemutattuk. Az oktatási rendszer – láttuk – azért állt az adminisztratív tervezői figyelem központjában, mert az expanzióra orientált gazdaság egyetlen munkaerőforrásának – a fiatalok időszakosan ingadozó népességcsoportjának – munkaerő-piaci mozgását az oktatás irányításán keresztül akarták befolyásolni. (*Fazekas-Köllő, 1990. 25. o.*)

A vállalatok és az oktatásirányítás eszközei, stratégiái nem szükségképpen estek egybe. Közös gondjaik forrásául az a megváltoztathatatlan tény szolgált, hogy a piacként viselkedő munkaerőpiac keresleti és kínálati ingadozásaira többé már nem lehetett – globális és regionális – „adminisztratív” válaszokat kidolgozni. (*Darvas, 1986*) Ennek köszönhetően az oktatásirányítás adminisztrációja szüntelen versenyt futott az idővel, s elkésett reagálását bürokratikus alkuk, egyoldalú tervezői döntések, lobbizások egymásba fonódó mechanizmusa révén akarta kompenzálni. Az alkuk logikája – hivatalos formái is – még a tervgazdálkodásból eredt (*Fazekas-Köllő, 1990. 137. o.*), de a piacon működő vállalatok egyre inkább megkérdőjelezték a beiskolázások, szakmatanulások és létszámelosztások adminisztratív gyakorlatát.

A vállalatok a „központi” túlsúly csökkentésének érdekében, valamint a megfelelő munkaerő-utánpótlás gyors biztosítása miatt maguk láttak hozzá oktatási hálózataik kiépítéséhez. Törekvéseik – nem nélkülözve a súrlódásokat – az egyre nagyobb forráshiánnyal küszködő apparátusnál megértésre találtak, így a vállalatok belső munkaerő-piacainak oktatási kínálatja megnövekedett. (*Galasi [szerk.], 1982. 285. o.*) A képzést munkaerő-politikájuk részévé tették, ezért szakmásmítottak olyan tevékenységeket is, melyek „szakismeret-tartalma” erősen megkérdőjelezhető. (*Benke, 1984*) Mindenesetre a vállalati szakmaszerzés lehetősége jelentősen befolyásolta a munkavállalási, továbbtanulási döntéseket. Még akkor is, ha ennek ára a „bürokratikus koordináció” játékszabályainak elfogadása volt. (*Vidra-Szabó, 1984*)

A vállalatok képzési stratégiájának másik pillére a – már említett – technológia-fejlesztésekből alakult ki. Mivel ezen a téren a vállalatvezetés a gazdasági és politikai vezetéstől szabad kezet kapott, és befolyását ki tudta használni a technológiai beruházások nyomán kialakuló munkatevékenységek szakmaként történő elismertetésére is (*Mártonfy, 1987*), a technológiai fejlesztések jelentős képzési kínálat bővüléssel jártak együtt. Bizonyos munkáscsoportok számára a vállalatvezetések által felkínált „újtechnika-függő” szakmák elsajátítása (rádió-tv szerelő) egyenlő volt a felemelkedés, a szakmai karrier kezdetével. Az oktatás és szakmaszerzés bürokratikus koordinációjának piac által kiváltott erodálódása azonban már itt elkezdődött, majd e szakmák „tudóinak” a második gazdaságba történő felszívódásával véglegessé vált.

A bürokratikus munkaerő-allokáció irányítói – a vállalati „kilengések”, szabálytalanságok megtűrése ellenére – saját (azaz első) gazdaságuk munkaerő-ellátását minden eszközzel igyekeztek biztosítani. A kényszer-beiskolázások, „pályairányítások”, kötelező kihelyezések eredménye természetesen pályaelhagyás, alulfoglalkoztatás, pályakorrekció lett. A munkaerő fluktuációja megnőtt, mobilitása felgyorsult. A munkaerőpiac szereplői tették, ami a dolguk, s a piaci és nem a bürokratikus

szabályozás cselekvési normáinak engedelmeskedtek. A „diszfunkciók” – a dolgok természeténél fogva – új központi, adminisztratív szabályozást szültek, ami újabb diszfunkciókat eredményezett, s ez újabb beavatkozáshoz vezetett... és így tovább. E bújócskának csak a modell érvénytelenítése vethetett véget.

2. Az oktatási adminisztráció sokáig stabilnak hitt betonömbjébe nem a vállalatok, hanem a munkavállalók véstek alagutakat. A legegyszerűbb esetben „kiháználják” a szakmatanulás kínálta lehetőségeket. Egyik interjúalanyunk így mesélte el a maga stratégiáját:

„Elmentem traktorosiskolára. Elvégeztem. 4 hónapos volt a traktorosiskola ott a gazdaságban, kijártam. Itt volt helyben a központban... Három hónapot töltöttünk le az iskolából, amikor a gazdaság megvette az első... járműbuktatót Olaszországból... Az egy monstrum gép, felhajt rá akár két teherautó, akár traktor pótkocsival, van egy ilyen nagy platója, mintha ez az asztal lenne, itt megáll a teherautó, akkor hidraulikával megemeli és a végén belefolyik egy bunkerbe a rajta lévő répa. Szalag segítségével viszi tovább... Na erre kezelő kell. Elkezdte a vezérkar összedugni a fejét, na kit kellene elküldeni. Indítanak egy iskolát Hatvanban a Cukorgyárnál, egy nehézgép-kezelői iskolát, de kit kéne elküldeni? Gondoltak egyet az igazgatóval, meg kéne próbálni két-három embert... kiemelni. ...Részben meg kicsit popára is ment... Hát hármunkat kiszúrták, magam is benne voltam. Elküldtek Hatvanba. Elmentünk nehézgép-kezelői iskolára. Vállalom-e. Akkor én már tényleg a fiatalság fejével gondolkoztam, hogy a tanulás az nem kér kenyeret, de nekem megint egy kenyér lesz a traktorvezetői jogosítvány mellett a nehézgép-kezelői vizsga is.”

Bonyolultabb és ennél összetettebb volt a játék az ún. „divatszakmák” esetében. (Fazekas–Köllő, 1990. 135–161. o.) A divatszakmákba való beiskolázás körül többszintű érdekegyeztetés és alkudozás alakult ki (nemegyszer korrupció, megvesztegetés, fenyegetés állt ezek háttérében), ami az elhelyezkedés, munkahelyszerzés időszakában is folytatódott. Akik divatszakmát akartak tanulni, azoknak elsősorban el kellett kerülniük, hogy más szakmába iskolázzák be őket. Ezután biztosítaniuk kellett magukat a „kiesés” ellen, majd a „jó melóról” kellett gondoskodniuk. A játék résztvevői mindnyájan tudták, a divatszakma elsajátítása a hivatalosan alacsonyan megállapított keresetek ellenére is előnyös „befektetés”; így a bizonyítvánnyal rendelkezők jelentős többletjövedelemhez, befolyásban, társadalmi státusban privilegiált helyzethez juthatnak hozzá. A divatszakmák munkavállalói munkaerő-piaci pozíciójukat maguk építik ki, s ha elégedetlenek a fizetéssel, korlátlanul továbbléphetnek egy új munkahelyre. A bizonyítvány tehát sajátos „mentességi” okmányként szolgált, felmutatóját felszabadította az adminisztratív szabályozás társadalmának munkaerő-piaci kényszerei alól.

A piac lassan „divatosított” olyan szakmákat is, amelyeket korábban a vállalatok osztottak el, s melyekre akkor nemigen akadt jelentkező. A Ganz–Mávgazdarság szakmunkásképző intézetének irányítói például a nyolcvanas évek elején meglepődve tapasztalták, hogy a karosszérialakatos és melegburkoló szakmákban óriási túljelentkezés van, míg kazánkovácsnak „csak egy, szellemileg és fizikailag nem túl fejlett fiúcska jelentkezett”. (Gyekiczky, 1986) Csodálkozásuk csak akkor volt nagyobb, amikor a végzés, a „felszabadulás” után e szakmákban a vállalatnál alig maradt tanuló. Ifjú szakmunkásaik inkább visszafizették a képzés költségeit – vagy szakmai tapasztalatot szerezve kivárták azt az időt, amikor már nem kell fizetniük –, mintsem a „szocialista nagyipar fellegvárában” induljanak el szakmunkáskarrierjük útján. Volt arra is példa, hogy a magánkisiparos átvállalta a költségek visszafizetését, így

ugyanis a gyár frissen végzett szakmunkását saját karosszérialakatos-műhelyében azonnal alkalmazni tudta. Tette egyértelmű, a képzés költségeinek átvállalásával mintegy „megvette” az oktatás szolgáltatásait. A vállalat képzési központja is e logikát követte akkor, amikor „fejpénzt” kialakítva más vállalatoknak „eladta” végzett tanulóit vagy később, amikor ún. „bérképzést” szervezett. *A költségátvállalások láncolata jelezte: a piac logikája megjelent a szakoktatási intézmények szilárdan körülbástyázott falai között.* A tanulók, a jövőendő szakmunkások e logikának megfelelően hozták meg oktatási – tanulási –, pályaválasztási döntéseiket, stratégiájuk alapja a képzettségük hasznainak mérlegelése lett. Beruháztak a jövőbe, s tették ezt „hidegen”, számításból, magas fokú racionalitással.

A korszak e kettősségnél, ennél a furcsa, sok esetben a külső megfigyelőnek és elemzőnek érthetetlen alkurendszerénél nem jutott tovább. Nem működött a piacra nyíltan támaszkodó szakmunkásképzés, mivel az állami (bürokratikus) kontroll – számos kísérlet (pl. a vendéglátó-ipari képzés átalakítása) ellenére – sem tette lehetővé a rugalmas, innovatív, piacorientált szakképzés intézményeinek megteremtését. Működött viszont, de nagyon alacsony hatásfokkal, a szakmák elosztására, a tanulók adminisztratív beiskolázására épülő állami szakképzés. Az adminisztratív alkuk fojtogató zsákutcáit ebben korban még nem lehetett felszámolni.

IV.1.2.1.6. Társadalmi egyenlőtlenségek a tudás, a képességek és a kulturális értékek monopóliuma alapján

A kor társadalmi egyenlőtlenségeit felvázoló első elemzések a magyar társadalom rétegződését a hatalom és a tudás dimenziójára vezették vissza. (Ferge, 1969) Jól-lehet az elemző maga is szkeptikus volt a tudás és a hatalom összevonhatóságát illetően (uo. 127. o.), a későbbi vizsgálatok megerősítették, hogy az egyenlőtlenségek újratermelésének pályája, az iskola (Gazsó, 1979) a mobilitás (Andorka, 1982), illetve az életmód (Losonczy, 1977) rendszerein keresztül fut.

A nyolcvanas évek struktúrakutatói – amellet, hogy a társadalmi rétegződés és a társadalmi struktúra problémái között analitikus különbséget tettek (Kolosi, 1982, 1987) – a társadalmi szerkezet fő integrációs sémájának már nem a tudás–hatalom dimenzióját tartották, sőt még csak nem is a „bürokratikus koordináció” integráló erejét tekintették a modell lényegi vonásának. (Ők Polányi elgondolásából kiindulva redisztribúciós sémáról beszéltek, lásd Kolosi: 1987, 34. és 109., 111. o. vagy Szelényi 1990. 165–202. o.) Egy olyan L modellt képzeltek el, „ahol az L egyik szárát a redisztributív, a másik szárát a piaci viszonyok jelentik” (Kolosi, 1987. 108. o.) A magyar társadalom strukturálódása ebben a térben zajlik, így e két dimenzió dinamikája határozza meg a csoportképződés konkrét alakzatait is.

Mielőtt rátérnénk a tudás, a képességek és a kulturális viszonyok társadalomszerkezeti modellből származó, témánk szempontjából fontos tapasztalatainak összefoglalására, röviden meg kell ismerkednünk a társadalmi rétegződés kutatásának (a társadalomszerkezeti kérdésektől nem független, ám önálló) problémáival.

A társadalmi rétegződés elemzése a társadalmi különbségeket (Kolosi, 1982) mutatja be, azokat az egyenlőtlenségeket modellizálja amelyek az emberek és társadalmi csoportjaik között léteznek. Amennyiben a társadalom struktúrájának vizsgálata

dinamikus, úgy a rétegződése statikus (módszertana a statisztikai analízisre támaszkodó indukció).

Az elemzések; mind az „empirikus”, mind az „elméleti mélyfúrások”; a társadalmi viszonyok súlyos fejlődési deficitjéről árulkodtak. A deficit származási helye a társadalmi szerkezet újratermelésének módja, az egyenlőtlenségi viszonyok rendszere, megjelenése a kulturális és tudás viszonyok „rendies” eloszlása, s az egyre nagyobb mértékű „depriváció”.

A felmerült problémák a következőkben foglalhatóak össze:

1. A kultúra és a tudás átadásának fő csatornáit változatlanul a „bürokratikus koordináció” keretei között működtek. A bürokratikus szerkezet „belső hierarchiái” újratermelték és megszilárdították a társadalmi egyenlőtlenségeket, s e működési logikának megfelelően „osztották el” a tudást, illetve szelektáltak az iskolákba bekerülő, különböző kulturális háttérrel rendelkező tanulócsoportok között. (Ladányi-Csanádi, 1983) A „bürokratikus koordináció” magasabb fokú iskoláiban szerzett bizonyítványok tulajdonosaiknak jó esélyt adtak a bürokratikus koordinációt végző rendbe való beilleszkedésre, s megszerzett „működési engedélyeik” anyagi előnyökre történő átváltására.

2. A piac nem tudta „megdönteni” a bürokratikus koordináció társadalmi szerkezetének uralmát. Ennek egyik oka, hogy maga is rákapcsolódott e struktúrára, másfelől éppen e szimbiózis akadályozta meg saját logikájának érvényesülését. A második gazdaság és a második társadalom kialakulásával azonban lehetővé vált a szaktudás, a képesség- és ismeretszerkezet, a műveltség és a kultúra dimenzióiban szerveződő s a különböző piaci cserékben realizálódó „kompenzációs” stratégiák kialakítása és érvényesítése.

3. A kompenzációs stratégiák fő területei a szakmai ismeretek és tudások voltak, ezek bázisán szerveződtek a „bürokratikus koordináció” társadalmából kivezető menekülési „utak”. A piacosítható szakmai ismeretek köre azonban eltért az ipari szakmák katalógusától, így az alacsony ipari státusú munkaerőcsoportok a piaci viszonyok között működő mezőgazdasági kistermelésben jelentős kompenzációt biztosítottak maguknak, feltéve ha a mezőgazdasághoz szükséges ismerettel (vagy annak bármely formájával) rendelkeztek. A kutatások szerint a fluktuáló, nagy mobilitást mutató, (ipari) szakképzetlen, alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkáscsoportok (Galasi [szerk.], 1982. 104. és 169. o.), a „kvázi képzetlenek” (Hunyadi, 1984. 93. o.) többnyire megtalálták a maguk számítását (jövedelemtöbblet, magasabb megbecsülés és státus) a második (többnyire mező) gazdaságban. A mezőgazdaság így az ipari „kvalifikálatlanok” előtt megnyitotta a „polgárosodás” (sajátosan magyar típusú) lehetőségét – írta Szelényi. (Szelényi, 1992. 33. o.)

A kompenzációs stratégiák kidolgozása és érvényesítése éppúgy érintette az ipari szakmunkásokat (Gábor-Galasi, 1981. 119. o.), mint az értelmiség egy részét. Az ipari szakmunkások esetében a kompenzációs stratégia ugyan nem mindig vezetett ki az első gazdaságból, ám mindenképpen egy más típusú tudásfelhasználást, munkavégzési viszonyt jelentett.

E stratégiák azonban – sikereik ellenére – elégtelenek voltak ahhoz, hogy hordozóik a „piaci koordináció” társadalmában szilárdan megkapaszkodhassanak. A tudások, képességek, ismeretek, kultúrák kompenzációs és rekompenzációs stratégiáinak következménye a masszív „státusinkonzisztencia”, illetve az egyenlőtlenségek több dimenzióba szerveződése lett. (Kolosi, 1987. 220. o.) A következmények

között – mintegy pozitívumként – meg kell említenünk a „bürokratikus koordináció” társadalmában korábban sikeresen hasznosítható tudások deklasszációját.

4., A társadalmi egyenlőtlenségek szerkezetét, a státuszinkonzisztenciák rendszerét, a kompenzációs stratégiák lehetőségét főként a kultúra és a tudás társadalmi dimenziói határozták meg. Az elemzések szerint e faktorok a foglalkozási struktúra kialakításában éppolyan nagy szerepet játszanak (Kovách, I. 1984), mint a társadalmi egyenlőtlenségek történelmi újratermelődésében. (Kovách-Róbert, 1984) Kolosi Tamás egyenesen arról ír : „...a kultúra átöröklése az egyenlőtlenségek újratermelésében a legnagyobb jelentőségű”. (Kolosi, 1987. 222. o.) A kultúrát – és az ehhez kötődő életmódot – a nyolcvanas évek társadalmi egyenlőtlenségeinek alakulásában a legerősebb rendezőelvnek tartja, hiszen – mint írja – „az egyéb társadalmi előnyök csak akkor funkcionálnak valóban társadalmi előnyként, ha kultúrába, és ehhez kapcsolódó életmódra átválthatók, és át is váltódnak”. (Uo. 341. o.) A kulturális képességek, értékek és ebből eredő tudások valamilyen szintű birtoklása tehát meghatározza a társadalmi egyenlőtlenségek rendszerében elfoglalt pozíciót.

5. A magyar társadalom a kultúra és a tudás illetve a társadalmi struktúrákat kialakító piaci és bürokratikus (redisztributív) dimenziók függvényében *kettészakadt*. A társadalom alsó keresztszintjéről a társadalmilag hátrányos helyzetű csoportokról szóló kutatások tudósítanak. Az egyenlőtlenségek alsó skáláján elhelyezkedő csoportok tagjai hajlamosabbak a deviáns magatartásokra (Andorka és munkatársai, 1986. 83. o.), az önpusztító életmód, és életvezetés kialakítására. E csoportokban az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők találhatók, gyakran ipari és mezőgazdasági szakképzettség nélküli, vagyontalan szegények. E jellemzők határozzák meg életútjuk, mobilitásuk esélyeit, (Hunyadi, 1987. 29. o.) ahol munkásszállások lakói, majd elfekvők befogadottjai lesznek. (Láng-Nyilas, 1987) Szüleiktől nem kaptak kulturális örökséget, s gyerekeiknek ők sem tudnak majd mit átadni.³⁸⁾ Számuk becslése körül zavarok vannak. Bokor Ágnes – aki deprivációról beszél, így e fogalom alá bevontak köre bővebb – 1985-ben 1,5 milliót említ, de a depriváltsággal veszélyeztetettekkel együtt a népesség 30%-át ide sorolja. (Bokor, 1985. 366. o.) A depriváció eddig megemlített okaihoz a társadalmi struktúra konzerválódását és a deprivációval érintettek szakképzettségének (ha van ilyen) „megkésettségét” teszi hozzá. A megkésettség szerinte annyit jelent, hogy a depriváltak munkatevékenységének szerkezetében a nehéz fizikai munka, nagy erőfeszítés dominál. Háttéré – mint írja – miszerint „a társadalom és a gazdaság modernizálódása még nem érte el azt a fokot, hogy a szakképzetlen munkaerő iránti tömeges igény megszűnt volna. Emellett az elosztáspolitiká mindvégig diszpreferálta az időseket: az alacsony nyugdíjszínvonal és a nyugdíjigény elismerésének (bár egyre csökkenő) korlátai hozzájárultak a szegénység fennmaradásához.” (Uo. 371. o.)³⁹⁾

Összefoglalva: A kor modelljében újratermelődtek a kulturális és tudásviszonyok történelmi egyenlőtlenségei. E bázison épültek fel a különböző kompenzációs stratégiák és egyenlőtlenségi viszonyok. A kompenzációk és egyenlőtlenségek rendszere beépült a „bürokratikus koordináció társadalomszerkezetébe, ahol a „redisztribúciós” logikát módosítva, sajátosan ötvözte egybe a tudáshoz és a hatalomhoz jutás pályáit. A kulturális és a tudástőke történeti kondicionáltságát egyre jobban ráhangolta a piac logikájára is. A kettős koordinációs rendszer keretei között így súlyos zárványok alakultak ki, például a kulturális tőkétől és (ezzel együtt vagy emellett) a társadalmi esélyektől megfosztottak jelentős tömege.

A másik komoly feszültségeket gerjesztő jelenség a státusinkonzisztenciák rendszere volt.

IV.1.2.1.7. A bürokratikus koordináció, a piac és a munkaerő újratermelésének lehetőségei

A munkaerő újratermelésének statisztikailag mérhető lehetőségeiről és összefüggéseiről az első fejezetben átfogó képet adtunk, így nem maradt más feladatunk, mint megkísérelni a háttérben meghúzódó szociológiai paradoxonok összefoglalását.

1. Az állami infrastrukturális beruházásokban – *Bélley László* szerint – az „*utólagos infrastruktúrafejlesztés*” stratégiája érvényesült – a „*párhuzamos helyett*” (*Bélley, 1984*)

„A tervutasításos gazdaság növekedését az *utólagos infrastruktúrafejlesztés* jellemzi. Ebben a típusban a kollektív szükségletek kielégítése időbeni késéssel és egyenetlen technikai színvonalon követi a magánjellegű szükségletek kielégítését, s az infrastruktúrák fejlesztésére rendszerint csak akkor kerül sor, amikor elmaradásuk már veszélyezteti a közvetlen termelőtevékenységek fenntartását és bővítését.” (*Bélley, 1984. 150. o.*)

A nyolcvanas évek állami (bürokratikus koordináció) beruházáspolitikájának kiindulópontja és felfogása nem tért el jelentős mértékben az ötvenes évek fejlesztési stratégiájától. Jóllehet komoly összegeket ruháztak be a vasúti, közúti, közlekedési, távközlési hálózatokba, kórházakat és iskolákat, egyetemi és tudományos intézeteket építettek, az infrastruktúrafejlesztések szervezeti, döntési és politikai környezete mégis ugyanúgy működött, mint évtizedekkel ezelőtt. *Bélley* szerint: „Az 1970-es évek végének infrastrukturális »helyzetképe« tehát egyértelműen arra utal, hogy a magyar gazdaságirányítási rendszernek 1957-óta bekövetkezett változásai – beleértve az 1968-as reformot – sem az anyagi, sem a munkaerőforrások oldaláról nem voltak képesek kiváltani a párhuzamos infrastruktúrafejlesztés feltételeit, s hogy következőképpen a tervutasításos gazdaság »klasszikus« formájának alapmechanizmusai – a változások ellenére – az 1970-es évek végén sem működhetnek másként, mint »korábban«.” (*Uo. 235. o.*)

A *Bélley László* által elemzett infrastruktúra fejlesztésének stratégiája a kollektív szükségletek permanens, ám minőségileg alacsony szintű kielégítéséhez, a magán- és közszükségletek összekeveredéséhez vezetett el. A források elosztása átitatódik a bürokratikus alkukkal, s az infrastruktúra-fejlesztések a különböző lobbik, érdekcsoportok egymással vívott harci terepévé váltak.

A hiánygazdaságban „tűzoltásokra” volt lehetőség az infrastruktúra területén is. A tűzoltások kényszerű kapkodása, a hiány kiéleződése, a pangás nyilvánvalóvá válása azonban „felpuhították” a „bürokratikus koordináció” társadalmának *utólagos* infrastruktúrafejlesztési stratégiáját. Bár az infrastrukturális beruházásokhoz szükséges tőkét a piaci koordináció társadalma minden kísérlete ellenére sem tudta felhalmozni vagy globális méretekben elosztani, a piac minden kétséget kizáróan betört az infrastruktúra területére is.⁴⁰⁾

A piac az infrastruktúrafejlesztések egyes szegmenseit lassan, de folyamatosan ellenőrzése alá vonta. A legjobb példa erre a lakáshoz jutás története, ahol a piac kétszeres uralmáról is szólhatunk.

Először – s ez a legtisztább formája – némi visszaesések után az új lakások építésének egyre nagyobb hányada ún. „magánérős” építkezés lett. A második gazdaság jelentős részben a lakásépítkezések köré szerveződött (Gábor–Galasi, 1981. 81. o.) s e területre összpontosult számos, „nem a szervezett gazdasághoz” tartozó tevékenységi forma (pl. kaláka) is. Mindezzel párhuzamosan kiépült az ingatlanpiac, s létrejöttek a lakások piaci értékmérésére alapozott ingatlanközvetítő intézmények. A lakás és az ingatlan árucseré tárgyává vált. Természetesen az ingatlanpiac, a magánépítkezések piaci folyamatai számos adminisztratív korlát, bürokratikus előírás mellett működtek, azonban a piaci logika áthatotta a szabályok forrásául szolgáló „bürokratikus koordináció” társadalmát is.

A piac *másodszor* tehát a bürokratikus szabályozások, érdekkijáráások útvesztőiben jelenik meg. E típus nem olyan „tisztá”, mivel sokszor korrupcióval, kriminalitással terhelt. A piac sem igazán piac, hiszen a játék tétje az engedély kiadása, a kiutalás megszerzése. Mindenesetre azért „értékrangsorok”, preferenciák alakulnak ki, érdekek s nem pusztán érdekek szelektálnak.

A hatás – mindettől eltekintve – tökéletesen sokkoló, s főleg azoknak, akik sem a bürokratikus, sem a piaci koordináció társadalmában nem képesek befolyásra, illetve pozícióra szert tenni. Fóti Péter írja: „*a modellkevertség – reformált szigetek reformálatlan tengerében – szinte csak a hátrányokat erősíti: sem a központosított rend valódi előnye, sem a piaci koordináció haszna nem érvényesül, egyik a másikat kioltja, s rendszer antagonisztikus voltuk miatt egymást pusztítva elsősorban diszfunkcionális károkat nehezít a vállunkra*”. (Fóti, 1988. 194. o.)

A „diszfunkcionális károk” abban jelentkeztek, hogy az állami szolgáltatás elégtelensége és a piaci lehetőségek beszűkítettsége miatt beindult „*a túlmunkára serkentő spirál*”, megcélozva a paradoxon „önerőből” történő feloldását. E kényszer „*minden elképzelhető szint fölé teszi a magyar dolgozók kizsákmányolási és önkizsákmányoltsági rátáját, minden elképzelhető szint fölé emeli munkával töltött idejét... szétzúzza kalkulációs képességét, megnyomorítja családi életét... szétzilálja értékrendjét... csökkenti életerejét... betegség elleni védekezését... egészen egyszerűen amiatt, hogy... ellehetetleníti önmaga és családja normális, bővített újratermelését*”. (Uo. 134. o.)

2. Az infrastruktúra más területein is hasonló folyamatokra bukkanunk. Szalai Júlia az egészségügy intézményrendszerét vizsgálva vonja le az általános következtetést: „*...a társadalmi juttatások materiális alapját jelentő lakossági szolgáltatások, a nem termelő szféra intézményei az elmúlt évtizedekben ...elsősorban szervezési eljárások révén, a férőhelyek számának formális gyarapításával, az igénybevétel elvi lehetőségeinek a valóságos feltételektől messze elmaradó mennyiségi szaporításával fejlődtek. Ez egyfelől a szféra intézményeinek túlszűfolasához, másfelől túlhasználódásához és a fizikai állag romlásához vezetett, miközben az intézmények ellátóképesége a jogosultság mértékével és az igényekkel minőségi (de sokszor mennyiségi) értelemben sem tudott lépést tartani.*” (Szalai, 1986. 27. o.)

Az egészségügyi ellátás rendszere azonban már ekkor bekerült a piac vonzáskörébe. A „*...magyar egészségügy duális struktúrával rendelkezik, melynek oka az egészségügyi rendszer működésében kulcsszerepet játszó hálapénz*” – állapítja meg Orosz Éva. (Orosz, 1992. 190. o.) „*A páciensek és a szolgáltatók közötti kapcsolatot mindenekelőtt a paraszolvencia léte határozza meg. Ez valójában egy eltorzított, szabályozatlan piaci viszony, mégpedig egy »szolgáltatásonkénti díjtétel« típusú finanszírozást jelent.*” (Uo.)

A sort lehetne folytatni. A „késő szocialista modell” egyik jellegzetessége e ketősség, melyet az ókori görög filozófia minden bizonnyal „az össze nem illők összehangolásának” nevezett volna. A piaci és bürokratikus koordináció társadalmi összekapcsolódhatnak természetesen úgy is, hogy együttesükből nem pusztán diszfunkció származik (vagy a sűrűlódás szintje alacsonyabb). Magyarországon a szocializmus búcsúkorszakára mindenestre nem ez a jellemző. Az okokat felsorolva természetesen nem feledkezhetünk meg a piac „tiltott”, majd „megtűrt” létéről, a vele szemben támasztott ideológiai kételyekről. Valószínű, mindez hozzájárul ahhoz, hogy a piaci szabályozás előnyei sohasem érvényesültek tisztán, hanem mindig torzók, diszfunkciók, feloldhatatlannak látszó társadalmi konfliktusok kísérték útjukat. A rögzös út egyik állomása az infrastruktúra szolgáltatásainak egyenlőtlen igénybevételi lehetőségei mentén épült, s végeredményben az emberi lét társadalmi újratermelésének egyenlőtlen esélyeit testesítette meg.

3. A kor modelljének lényeges eleme – követve az előző gondolatokat – a biológiai és társadalmi reprodukció feltételeihez való hozzájutás esélyegyenlőtlenségének megszilárdulása és újratermelődése. Szalai Júlia és Losonczi Ágnes (Szalai, 1986; Losonczi, 1989) feltárták a társadalmi egyenlőtlenségek megjelenését az egészségügyi rendszer igénybevételében, a megbetegedés – és egészségmegőrzés – folyamataiban, a betegségek típusaiban. Ugyanezekre a tapasztalatokra bukkantak a kutatók a lakásberendezéseket (S. Nagy, 1987), a lakáselosztást és a lakások minőségét, típusát (Fóti, 1988 és Molnárné-Orolin, 1982), a táplálkozást (Losonczi, 1977), a népességreprodukciót (Klinger, 1983) településszerkezetet (Vágvolgyi, 1982) vagy a deviáns magatartásokat (Hanák, 1982) vizsgálva. Megcsontosodott előnyök a „bürokratikus koordináció” társadalmának magas pozícióban levő csoportjainál, stabil hátrányok a társadalmi egyenlőtlenség rendszerében alul elhelyezkedőknél. A „*piaci koordináció*” társadalm *e hátrányokat nem tudta kiegyenlíteni, sőt még új egyenlőtlenségeket is teremtett. „...a piaciorientált reform ugyan valóban játszott bizonyos kiegyenlítő szerepet, de mindezenközben megkezdte önnön sajátos egyenlőtlenségeinek létrehozását is, s végezetül bizonyos mértékben az a helyzet állt elő, hogy a redisztribúció és a piac okozta egyenlőtlenségek erősíteni kezdték egymást, ahelyett hogy egymást ellensúlyozták volna.*”, – foglalta össze a helyzetet 1986-ban Szelényi Iván és Manchin Róbert. (Szelényi, 1990. 203. o.)

Pedig a piac kezdetben „*egyenlősítő szerepet játszott*”. A piacnak a bürokratikus koordináció egyenlőtlenségeit csökkentő hatása főleg azon társadalmi csoportok esetében érvényesült, ahol a második gazdaság jövedelemkompenzációja működött. E csoportoknak látható esélyük volt (Gábor-Galasi, 1982) társadalmi hátrányaik lefaragására, s esetükben néha előrelépésről, új beruházási, életmód- vagy tudásfelhalmozási stratégiákról beszélhetünk. Kialakult azonban a piac önálló társadalomstruktúrája, „*s úgy tűnik..., hogy a gazdaság piaci szektorából egy új elit kezd kialakulni, egy olyan elit, melynek privilégiuma a tőkejavak birtoklásán, nem pedig a bürokratikus hierarchiában elfoglalt helyen alapul*” (Szelényi–Manchin, 1990. 231. o.) Így „*...Működnek már azok az erők, melyek a kétféle típusú privilégium felhalmozódását eredményezik, s a piaci reform előrehaladtával valószínűleg csak tovább erősödnek.*” (Uo. 236. o.)

A pólus másik oldala a társadalmi „hátrányok felhalmozódása”. „*Azok a csoportok, amelyek a redisztributív szektorban a leghátrányosabb helyzetben vannak, a legkevésbé képesek hátrányaik piaci ellensúlyozására.*” (Uo.) Erről számolnak be a korszak már idézett szociológiai tanulmányai és szociográfiái írásai, s erről a „mély-

repülésről” tudósítanak filmek, tv-játékok és újságcikkek, interjúk. (Forrás: Gye-
kiczky, 1989)

*„10–15 éve lakunk itt, nincs szennyvízelvezető csatorna, nem szedik össze rendszeren a
szemetet, a tanács meg csak hiteget bennünket. Út nincs, sárban járunk, fenn vagyunk a
hegyen, egyszerűen, ha jön egy kis eső vagy tél van, ide még a mentő sem tud feljönni. A
vikendházakhoz ragyogó műutakat csinálnak, ide nekünk meg semmit. Vannak ott a strand
környékén olyan szép villák, olyan beosztása van a tulajdonosnak, hogy oda meglesz a műút
egy-kettőre. De ide? Ígéret az van, az mindig van. Volt itt országgyűlési képviselő, hogy
majd ő intézkedik. Elmegy egy év, két év, három, megválasztják megint, aztán ígér megint,
aztán sehol semmi. Hát ezek itten a bajok.”*

A társadalom közepén, a társadalmi újratermelés feltételeihez való hozzájárulás
esélyeit nézve, ilyen éles polarizáció nem játszódott le. Itt, mivel a „középhehelyzetek”
cseréje zajlott, bizonyos dimenziók mentén előrelépésekről (pl. iskolázottság), bizo-
nyos dimenziók mentén visszalépésekről számolhatunk be (magasabb iskolát vég-
zetek jövedelemhátránya).

A társadalmi reprodukciós feltételek felhalmozásában, elosztásában, működésé-
ben – *foglalhatjuk össze* – az egyenlőtlenséviszonyok mentén formálódó *zárvá-
nyok* alakultak ki. Betokosodott „kvázi feudális” monopóliumok és kiskirályságok,
halmozott előnyök és halmozott hátrányok. A társadalmi reprodukciós folyamatok
„demokratizálódása” elmaradt, s kétséges, vajon előfeltételei e korban megterem-
tődtek-e.

4. Az egyenlőtlenségek csökkentésének célja vezette a redisztributív logikán fel-
épülő szociálpolitikát.⁴¹⁾ Fogantatásának idején a piac egyenlőtlenségeket növelő ha-
tásának kiküszöbölése még szóba sem jöhetett. Célja és feladata a „munkajövedel-
mek” vagy a társadalomban „még létező” hátrányok kezelése, kiegyenlítése volt.
Nem akarjuk lebecsülni a szociálpolitikai intézmények kiépülésének jelentőségét,
elhallgatni a befektetett pénzösszegek nagyságát. Az ötvenes évekhez képest valóban
más minőségű munkaerő-politikát, stabilabb háttérrel biztosított a társadalom tagja-
inak. Mindent összegezve: fontos és nem eredmény nélküli kísérlet volt emberi tő-
kébe való nyugat-európai beruházási programok magyarországi meghonosításában.
Azonban a „késő szocializmus” korszaka alatt sem tisztázódtak a javak és juttatások
elosztásának alapelvei, a pénz vagy természeti juttatás preferenciájának dilemmája,
számos juttatás esetében fennmaradt a „bürokratikus kooperáció” társadalmától való
függés, ami óhatatlanul a politikai megbízhatóság, közhatalmi szelekció elvének ér-
vényesülését jelentette. A nagy és végleg megoldhatatlan probléma azonban abban
jelentkezett, hogy a szociálpolitika is alárendelődött a társadalmi egyenlőtlenségek
logikájának (így a szolgáltatások igénybevételének kifejezetten rétegspecifikus vo-
násai voltak), valamint nem volt képes átállni a kettős logika – a piac és a büro-
kratikus koordináció – okozta hátrányos helyzetek kezelésére. Hiába voltak olyan
reformjavaslatok, mint *Szelényi* – az ún. „harmadik típusú (piac és redisztribúció
melletti) mechanizmusok” kiépítésének ötlete –, a szociálpolitika korrekciós mecha-
nizmusai alacsony hatékonysággal működtek. A nyolcvanas években még vesztek
is gyér befolyásukból, mivel számos juttatás „piacosítása”, esetleg megszüntetése,
végleg ellehetetlenítette a korrekciós mechanizmusok központosított újraelosztására
visszanyúló programokat.

A szociálpolitikának korrekciós szerepet szántak, ám e szerepét nem tudta be-
tölteni. Az okok nem a szociálpolitikában magában keresendőek. A szocializmus

rendszerének működése, intézményei, törekvései nem voltak képesek felvállalni azt a modernizációs stratégiát, amely – mint láttuk – a második világháború utáni fejlődés elengedhetetlen eleme volt – a sokat szidott kapitalizmusban. A szociálpolitika e modern fejlődés adaptációjának hősie kísérlete volt, s tragikus illúziója annak az értelmiségnek, amely komolyan vette a szocialista ideológia soha meg nem valósított jelszavát: egy egyenlőség felé haladó, emberarcú társadalom épül itt.

„Két istennek feláldozva” – írtuk a fejezet elejére. De hol vannak az istenek, és hol maradt az áldozat? A két úr, melynek a nyolcvanas években mindenki szolgált Magyarországon: a bürokratikus koordináció és a piac istene. Az áldozat, amit hoztunk, a statisztikák és elemzések hideg soraiban bújik meg, úgy mint az egészség, a tudás az iskolarendszer, a népességreprodukció állapotának jelzőszáma. S ott van a hétköznapiakban is. A 13–14 órás munkanapokban, a szabadság és pihenés nélkül végzett családi gazdaságban, a kockázat növekedésével együtt járó idegi feszültségekben. Az áldozatot nem egy „normál pályát befutó” modernizáció áráként hoztuk, hanem egy torz, szigetekkel és zátonyokkal telített, végül életképtelennek bizonyult sajátosan magyarországi modernizációért. A magyar társadalom elkanyarodott az európai fejlődés alapvető irányától – idéztük az első fejezet elején. Valóban, s nemcsak az adatok, a számok trendjeiben, hanem a működés logikájában is. Két istennek mutattunk be áldozatot, mint az örökké áttérő pogányok, akikben még egy kicsit élt a régi hit, de már az új istenüket is tisztelik. Néha persze egy istent szolgálni sem könnyű, s néha lehetetlen. Nekünk – ebben az átmeneti korban – mindenesetre megmaradt az áldozathozatal szabadsága.

V. fejezet: Összefoglaló következtetések

5.1. A magyar társadalom és a gazdaság az elmúlt negyven év során nem követte a magántulajdonon nyugvó tőkés gazdaság logikáját. Megállapításunk közhelyszerű, konzekvenciáit azonban komolyan kell vennünk. Amennyiben ugyanis nem beszélhetünk a tőke logikájának működéséről, ugyanúgy nem beszélhetünk az emberi tőkének mint tőkének felhalmozásáról, elosztásáról, beruházásáról sem. Láttuk, a tőkés gazdaság rendszerében az általános kommunikációs médium a pénz, kísérője az a „kalkulatív” racionalitás, amely a gazdaság belső-külső környezetére vonatkozik. (Luhmann, 1988) A magyar gazdaság mozgását „az árak nélküli alkalmazkodás”, vagy „az alkalmazkodás árak jelenlétében” (Kornai) fogalmakkal írhatjuk le, s e fogalmak nemcsak a természeti, hanem az emberi erőforrások tőkésítésére is alkalmatlannak bizonyuló folyamatokról árulkodnak.

5.2. A gazdaság intézményesített rendszerének (vagyis a „bürokratikus koordináció” gazdaságának) irányítói korszerűtlen tudásba, elavult gazdasági képességekbe, egy avított ipari struktúra tudásfedezetébe ruháztak be. Sem a szakképzés minősége – vagy mennyisége –, sem az oktatásban felhalmozott ismeretek, információk, tudáselemek nem voltak alkalmasak egy, a világpiacon is korszerű gazdaság szakmai, tudás- és képességigényének biztosítására. Az oktatás pedagógiai gyakorlata e tendenciákat csak megerősíteni, konzerválni tudta.¹⁾

5.3. Az emberi erőforrások fejlesztési stratégiáinak kibontakozása és kibontakoztatása elmaradt, mivel a társadalmi integrációk állapota e stratégia fogantatását nem tette lehetővé. (Például az uralom típusa [Kemény „egyezségek nélkül kötött kompromisszumról” beszél, Hankiss „negatív társadalmi szerződésről”]; valamint a társadalmi [civil] közösségek elsorvadása miatt sem.) Ennek köszönhetően még a tudatosan előidézett politikai, gazdasági, közösségi változások társadalmi következményeinek feltárása is késéssel, zökkenőkkel történt meg. (A legjobb példa erre a gazdasági reform esete.) E kort a „községek hiánya”, „válsága”, a „patológiás” társadalmi viszonyok (Hankiss, 1982, 1986) jellemzik.

Az emberi erőforrások állapotával, minőségével, fejlesztésével szembeni apátia egyik kiváltója, hogy a társadalmi aktorok saját „immúnreakciójuk” (Bogár, 1983) működtetésével voltak elfoglalva, s nem egy építő, a makro- és mikroközösségi viszonyokkal számot vető cselekvési stratégia létrehozásával.²⁾

5.4. A (bürokratikus koordináció) társadalmi és a gazdasági rendszer(einek) erőszakos expanziója (Kornai, 1980, 1989) a források feléléséhez, idő előtti elhasználódásukhoz vezetett. A „szocializmus fejlődési ciklusai – írta Bogár László – erőforrás-felélő ciklusok” voltak. (Bogár, 1989. 43. o.) Korszakonként más és más „üzemanyag” használdott el, azonban a kimerült erőforrások pótlása sohasem történt meg.

A fogyasztás (ami – mint tudjuk – egyúttal az emberi tőkébe való beruházás) lehetőségeinek redukciójával az emberi tőke és emberi erőforrások kimerítésére már korán, az ötvenes években sor került, azonban a deficitet – az elégtelen felhalmozási kísérletek ellenére, vagy más pótlólagos erőforrások rovására (például a nyolcvanas években a külföldi kölcsönökből fedezett életszínvonal-politika) – nem sikerült el-tüntetni.

5.5. Az emberi erőforrások és az emberitőke-beruházások igazi „húzóereje” hiányzott. A modern technikának és a szervezeti, műszaki innovációknak kiesése a gazdaságból, az emberierőforrás-fejlesztésekhez elengedhetetlen szemléletmódnak, értékeknek és ideológiáknak kizárása a társadalomból (még olyan területről is, mint az egészségügy), a racionális értékek negligálása a társadalmi-politikai döntésmechanizmusokból megannyi jelzőpontjai a társadalmi-gazdasági „innovációk elmaradásának” (*Farkas, 1984*). A legnagyobb hiány – minden kétséget kizáróan – a korszerű szervezési eljárások és a modern technológiai rendszerek elmaradt adaptációjából keletkezett. Ennek köszönhetően például a számítástechnika három generációjára esett ki a gazdasági-társadalmi fejlődésből.

5.6. A „hivatalos”, az „első”, a „bürokratikus kooperáció” társadalmának minden negatívuma ellenére fontos és előremutató innovációk mentek végbe a „második”, a „piaci kooperáció” társadalmában. Új szakmák és új foglalkozások keletkeztek, új tudások alakultak ki, új képességigények jöttek létre. Ezek, mint az emberi tőke elemei, kétségtelenül egy új „professziós” struktúrát körvonalaztak. (*Luhmann*)

A második társadalom és gazdaság rendszereit elemezve jelentős emberitőke-beruházásokról számolhatunk be, így például a magántanfolyamok és oktatási kurzusok, illetve a tudásfelhalmozásra épülő egyéni karrierrek gazdag választékáról.

Az emberi tőke sorsa, állapota, valamint fejlesztése nem lehet azonban egy második gazdaság (társadalom) „magánügye”. Nem lehet a modern technológiák használatára generációkat garázshelyiségekben munkaidő után kiképezni, de a személyes érintkezések során megszerzett információk sem pótolják a tudás átadásának szervezett és intézményes formáit. Ugyanígy elmondható az is, hogy a második gazdaság nem képes akkora fizikai vagy eszköztőke összpontosítására, amellyel az emberitőke-beruházások anyagi bázisát megteremthetné. Ennek egyik oka, hogy a második társadalom és gazdaság szereplőinek soha nem volt döntő befolyása a nemzeti jövedelem elosztására, de – természetesen – nem tudtak beleszólni például a helyi iskolák képzési programjaiba vagy az oktatáspolitikai stratégiájának kialakításába sem.

A magyar társadalom elindult az emberi tőke társadalmi viszonyainak kiépítése felé. A tudás és a képességek megújításáért cserébe elhasználta munkaerejét. Az ok nyilvánvaló: a tudás mint érték csak egy érték-, illetve árutermelő gazdaságban nyeri el „érték jellegét”. A bürokratikus kooperáció társadalmában nem tudott mit kezdeni vele, megnézte, forgatta, majd mint használhatatlant félredobta.

5.7. Az emberierőforrás-fejlesztéseket is az izoláció jellemezte. Kitűnő példa erre a vállalati munkaközösségek esete. E munkaközösségek résztvevői egy „magasabb fokú racionalitás” elsajátítása mellett „horizontális kooperációkat” (új integrációs és regulációs sémákat) alakítottak ki, illetve működtettek, megteremtve ezzel a piaci és a bürokratikus kooperáció sajátos „kibékítését”. (*Makó-Simonyi, 1990. 43. o.*) Szociális tudásuk konvertibilitása mindezek ellenére korlátozott maradt, legfőképpen munkaközösségek tevékenységi területére vonatkozott. Igaz, munkahelyváltás-

nál tapasztalataikat „magukkal vitték”, s vagy mint „megszemélyesített” tudást, vagy mint „háttértudást” felhasználták, azonban a társadalom más területein – esetleg a vállalat más üzemeiben – e szociális tudásuk használhatatlan volt.

Az emberi erőforrások izolált, részleges felhamozása több társadalmi dimenzió mentén történt.

Először: a megszemélyesített kulturális tőkét³⁾ említjük. Mint személyhez kötődő tőke, a „késő szocializmus” idején – a munkaerőpiacok kibontakozásának következtében – az egyéni karriereknek, az egyénben összpontosuló képességeknek, tudásfelhalmozódásnak kis híján korlátlan bázisává vált. Majdnem azzá, hiszen korlátlanul továbbra sem lehetett „gazdasági” tőkére kicserélni, vagy továbbra is lehetetlen volt (természeténél fogva) generációkban, társadalmi kapcsolatokban felhalmozni.

Másodszor: szólni kell a tárgyiasodott kulturális tőke működésével megnyílt további lehetőségekről. Szerepe – a családdal együtt – a nyolcvanas években megnőtt. Legtöbbször mint vagyon, mint örökölhető tőke, a gazdasági beruházások alapja, a második gazdaság nagyobb autonómiával rendelkező tevékenységi formáinak háttere. Felhalmozási, öröklődési folyamatai mentén rekonstruálódott a magyar társadalom történeti társadalomszerkezetének egy darabja.

Harmadszor: az intézményesített kulturális tőke „kettéhasadása” nyomán megnyílt esélyeket említjük. E lehetőségek létüket annak köszönhetik, hogy a piac „kettévágta”, megkettőzte az intézményesített kulturális tőke működésének dimenziót. Mivel a nyolcvanas évekre a bürokrácia részben elvesztette ellenőrzését a bizonyítványok és a tudástőke más, korábban általa monopolizált formái felett, a piac önálló legitimitációval láthatott el új – vagy régi – képzettségeket, fel-, illetve leértékelhetett számos, a bürokratikus koordinációból száműzött tudást. A bizonyítványok, végzettségeket bizonyító okmányok devalvációja, átrendeződése – a kortárs előtt néha zűrzavaros kuszasága – méltóképpen jelzik e folyamatokat.

Negyediként: a „szimbolikus-szociális” tőke felhalmozódásának következményeiről szólnunk. A szociális tőkének az ötvenes években két eltérő, ugyanakkor párhuzamos formája működött. A bürokrácia aktivitása (szociális-tőke-beruházásai) mellett az elemző számára feltárult a korai szocializmus „magántársadalmának” jelentős beruházási tevékenysége, a társadalmi kapcsolatoknak, a baráti, rokonsági, szomszédai, munkatársi hálózatoknak tudatos alakítása, feltöltése, gondozása. (Ezt neveztük – a különbségeket jelezve – „szimbolikus-szociális tőkének”)

A nyolcvanas években a szimbolikus-szociális tőke a korábbi évekhez viszonyítva még fontosabb szerepet játszott. Előtérbe kerülésének oka a bürokratikus koordináció – és kapcsolatainak – gyengülése, koordinációs szerepük megroggyanása. A helyzet logikus következménye, hogy a kibontakozó piacok bázisai a társadalom tagjai között kiépülő kapcsolatrendszernek, a „szimbolikus-szociális” tőkeviszonyoknak lettek. A kalkulált, ezért racionálisan átjárható emberi kapcsolatok; ez előnyök és szolgáltatások kölcsönös cseréi (amelyek akár a természetes munkacseré formáját is – kaláká – felölthették (Sik, 1988); az együttműködésnek és a szolidaritásnak értékein kibontakozó társadalmi viszonyok lappantak valahol a piaci alakzatok hátterében. A munkaerőpiacról írják például Fazekas Károlyék: „A munkahely kiválasztásához felhasznált információk legtöbbször ismerősök, barátok, rokonok, kollégák, volt osztálytársak, tanárok stb. útján jutnak el hozzánk. Az ő leírásaikból többnyire igen plasztikus képet formálhatunk egy-egy munkahelyről, mivel ők mindig kitérnek olyan kérdésekre, mint a munka tartalmassága, érdekessége, a kollégák és főnökök emberi arculata, a munkakörülmények stb.” (Fazekas–Köllő, 1990. 41. o.) A „szimbolikus-

szociális” tőke tehát át- és átjárta a bürokratikus koordináción kívül szerveződő társadalmi viszonyokat, s magához húzta, láncolta a kibontakozó piaci koordinációt is. Ez az, amit a magyar társadalom emberi erőforrásként felhalmozott, átörökölt, amelynek működtetését begyakorolta, és ez az, amit kamatoztatni tudott.

5.8. A részleges és sokszínű, a több működési logikát is felölelő innovációk viszonylag korán áldozatul estek a társadalmi és a gazdasági viszonyok szegmentációjának. A legjobb példa erre a munkaerőpiacok története. A munkaerőpiacok erős szegmentáltsága már a korai nyolcvanas évektől jelentkezett, így a különböző „munkaerő-piaci sűrűlódások” (munkanélküliség, munkaerőhiány, egyes csoportok – pl. fiatalok – elhelyezkedési gondjai) permanenssé váltak. A szegmentációt felerősítette a társadalmi egyenlőtlenségek „fordító” mechanizmusa, a politikai-uralkodó szerkezet típusa, a különböző hatalmi forrásokból való részesedés antidemokratizmusa. Mindezek következtében az innovációk „szigetszerűen” működtek, nem termékenyítették meg környezetüket, nem kapcsolódtak össze új társadalmi rendszerekké. (Szelényi Iván például a „félbeszakadt polgárosodás” elemzése kapcsán gyakran hangsúlyozza az érintettek csekély számát.) Létük, működésük, hatásuk azonban még így is történeti értékű.

5.9. *A szigetszerű innovációk társadalmi deficitje magas volt.* Önkizsákmányoló életmód, túlóra, romló egészségi állapot. Úgy gondoljuk, mindez logikus következménye a szigetszerű innovációk bázisán kibontakozó fejlődésnek. A feltételek és adottságok, a lehetőségek és választások ollója kinyílt, ám a társadalmi integrációk megzavart működésének helyreállítására vonatkozó áthidaló megoldások hiányoztak. Az optimális megoldások kidolgozását nem tette lehetővé sem a gazdaság, sem a politika; a bürokratikus koordináció bástyái éppen a társadalmi integrációk csomópontjaira épültek rá. A deficit kettős: intézményes és emberi, hiszen nemcsak a statisztikai mérőszámokban, hanem a társadalmi kapcsolatokban is „elmaradásról”, leszakadásról, más fejlődési útról beszélhetünk.

A magyar társadalomban azonban kétségkívül kialakultak a „szigetszerű innovációk”. E modernizációs formák nem írhatók le a szakirodalomban gyakran használt (főleg Rostow-ra visszavezethető) – a nagy társadalomtípusokat egybevető – modernizációs fogalmakkal. Helyettük pontosabb, már csak az egyszerűség (és irodalomtisztelet) okán is „*az elrejtett racionalitás modernizációs szigetei*” fogalom használata.⁴⁾ Schumpeter, Hirschmann (és követőik) nyomán ezért úgy véljük; a magyar társadalom történetét vizsgálva a modernizáció sajátos típusáról szólhatunk. *E fejlődés analógia nélküli, sajátos út.* Nem tudjuk, harmadik, negyedik út-e, vagy csak egy sajátos helyzet. Regisztrálhatjuk az eltérést, s most már nemcsak statisztikai, hanem társadalmi értelemben is. A magyar társadalom nem a nyugat-európai utat járta, s ez egyfelől az emberi lét síkján jelentkező óriási deficitben, másfelől a deficitet kitermelő társadalmi mechanizmusok és folyamatok működésében érhető tetten. Ebből következik, hogy társadalomtörténetünk a dolgozat első fejezetében bemutatott modernizációelméleti kategóriákkal sem írható le. Szükséges tehát a modernizációs elmélet újragondolása, amennyiben az elmúlt évtizedeket még egyáltalán meg szeretnénk érteni.

A „rejtett racionalítások modernizációs szigeteinek” társadalomtörténeti továbbgondolása magyarázatot ad arra az ellentmondásra is, amely az emberi tőke és az emberi erőforrások „szigetszerű beruházásai” és a történelmi deficit között feszül. Válaszol arra a kérdésre, amely úgy szól: Hogyan jött létre ez az óriási deficit, ha

a társadalom egyes aktorai pénzt, időt, energiát áldoztak az egészség megóvására, az iskolarendszer (vagy saját tudásuk) feljavítására, a tudás megszerzésére.

A modernizációs szigetek építőinek igyekezete az emberi tőke akkumulációja és az emberi erőforrások fejlesztésének területein hiábavaló volt, hiszen az általuk képviselt cselekvési logikák csak lassan, vontatottan, egyes területeken pedig egyáltalán nem kerültek meghatározó pozícióba. A modernizációs szigetek ugyanis csak akkor eredményezhetik a társadalom egészének innovációját, ha innovációs központként „visszamatathatnak” a periferikus szerveződésekre, magával ránthatják őket a fejlődés szédítő ismeretlenségébe. A kilencvenes évek elejének társadalmi-politikai fordulata felcsillantotta a reményt, így sokáig úgy tűnt, a szerepcsere megvalósul, és a modernizációs szigetek a társadalom meghatározói lesznek. Ma azonban úgy látjuk, ehhez újabb fordulatra van szükség, ami azonban már egy másik könyv és egy másik terület – a politika – tárgya.

5.10. Végül, de nem utolsósorban: használhatók-e az emberi tőke és emberi erőforrás fogalmai a magyar társadalom esetében. Válaszunk kettős: igen is, meg nem is. Amennyiben a fogalmak takarta társadalmi jelenségek genezisééről van szó, igen; amennyiben kialakult, „kifejlett” viszonyaik működéséről, semmi esetre sem. A magyar társadalom „úton volt és van” az „emberi tőke” társadalma felé, s erre az útra még jobban illenek az emberi tőke elemeit, formáit visszaadó fogalmak, mint az egészség(ügy), tudás, munkaerő. Az emberi tőke genezisének megértéséhez *Pierre Bourdieu* tőkefogalmai használhatóbbak, mivel rávilágítanak arra a társadalmi szövetre, amiből az emberitőke-viszonyok felépültek.

Az emberi erőforrásokkal hasonló problémák adódnak. Amennyiben a fogalom az üzemgazdaságtan értelmében értendő, kétségtelen: a „modernizációs szigetek” kibontakoztattak számos, az emberi erőforrások hatáskörébe tartozó társadalomfejlődési mozzanatot. Amennyiben azonban az általunk *Luhmannra* és *Parsonsr*a visszanyúló emberierőforrás-fogalmat (mint normatív fogalmat) alkalmazzuk, kénytelenek vagyunk megállapítani, a társadalmi deficit nagy része ezen a területen keletkezett. Éppen a társadalmi integrációk működése, állapota, minősége váltotta ki a legtöbb kritikát, éppen ezek történelmi elmaradása indította útjára a „csendes forradalmat” 1989 tavaszán. Gondolatmenetünkéből következik azonban, hogy a magyar társadalom úton van (lehet) az emberi erőforrások menedzselését magas szinten végző társadalom felé is, amennyiben történelmi deficitjét felszámolja.

Jegyzetek

Jegyzetek a Bevezetéshez

1) *Ferdinand Braudelre* hivatkozunk itt, aki e változatlanságot a történelem mélyén meghúzódó civilizáció(k) sajátosságá(i)nak tartja. Ezt írja: „A hosszú, kimeríthetetlen tartamú, nagy alkalmazkodóképességgel rendelkező civilizációk hosszabb élettartamúak minden más kollektív realitásnál, túlélők azokat.” (Braudel, 1977. 134. o.) A civilizációkban szerveződik az a „struktúrárendszer”, amely – mint változatlanság – a történettudományi (és interdiszciplináris társadalomtudományi) kutatások tárgya.

2) *Kovács János* például a munkaerő társadalmi újratermeléséről írott könyvében matematikai-statisztikai modellek segítségével veszi számba a szakképzés (és az oktatás) alakulására ható trendeket. Elemzéséből nyilvánvaló, hogy az emberi tőke beruházásainak olyan fontos területei, mint az oktatás, csak évtizedek, esetleg generációk alatt hoz (s akkor sem mindig számszerűsíthető) hasznót. (Kovács, 1980)

Írásunk problémáival a közgazdaságtan más művelői is foglalkoztak. E munkák közül az egyik legjelentősebb írója *Bródy András*, aki – bár e dolgozat mondanivalójától némileg elütő következtetésekre jutott – a következőképpen látta a tudás, munkaerő és gazdaság összefüggéseit:

„Ha tehát a társadalom lekötött eszközei közt az emberi munkaerőben felhalmozott képesség a domináló – teljesen függetlenül attól, hogy jószírvél még el sem kezdtük ennek pontos felmérését, sőt attól is függetlenül, hogy pontosan lehet-e ezt mérni, vagy egyáltalán számszerűsíthető-e, – akkor nyilvánvaló, hogy a növekedés mértékét, ütemét végső soron ez fogja megszabni és korlátozni.” (Bródy, 1983. 50. o.).

Mondanivalónktól némileg eltérő következtetése pedig így hangzik: „A technikai fejlődés szellemi és oktatási tartalékai vannak kimerülően s véleményem szerint már régóta és meglehetősen hosszú időre” (uo. 104. o.).

A gazdaság növekedési trendjeinek előrejelzésével nem foglalkozunk. Valójában azonban *Bródy* következtetései dolgozatunk igazságai mellett is érvényesek lehetnek. Ennek két oka van. Először a szociológiai gondolkodás modellelemző módszere *Bródy* problémájára nem tud reflektálni. Másodszor mi a jövőbe nem látunk, sokféle társadalmi alternatíva elképzelhető, így például a technikai fejlődés szellemi bázisának „újrafeltöltése”, intézményeinek megújítása is.

3) A magyar szociológia e századi történetéből felidézzük itt *Rácz Gyula*, *Braun Róbert*, *Ágoston Péter*, *Bosnyák Béla*, *Pikler J. Gyula* elemzéseit. A két háború közötti irodalomból a szociográfusok (*Szabó Zoltán*, *Kovács Imre*, *Veres Péter*), társadalomtörténészek (*Erdei Ferenc*), politikai gondolkodók (*Bibó István*) munkáit. A második világháború utáni, majd a hatvanas évek újra meginduló szociológia történetéből pedig *Cseh-Szombathy László*, *Ferge Zsuzsa*, *Hegedűs András*, *Kemény István*, *Szelényi Iván*, *Losonczy Ágnes*, *Andorka Rudolf* nevét és munkásságát kell kiemelnünk – s a sort végtelenül folytathatnánk. Látható, mind a politika, mind a különböző időszakok tudományos és közéleti „szempontjai” alapján sokféle „kategóriába” sorolható művekről és alkotókról van szó. Ennek ellenére, véleményünk szerint, egy kultúra, egy értékrendszer képviselői ők, és a közös a fontos, nem pedig az, ami elválaszt. E közös pedig a társadalmat alkotó, azt életre hívó ember problémájának megértése és feltárása.

Jegyzetek az I. fejezethez

¹⁾ A modernizáció szakirodalmá végtelen, így lassan nemcsak az egyes munkák tartalma, hanem az összefoglaló kötetek száma is áttekinthetetlen. Az irodalomban gyakran keverednek a modern társadalomfejlődést bemutató különböző szaktudományos elemzések magával a modernizációt tanulmányozó társadalomtörténeti munkákkal. Ez nem feltétlenül hátrány, mivel a modern társadalomfejlődést megérteni például a gazdasági innováció főbb trendjeinek, összefüggéseinek ismerete nélkül majdnem lehetetlen. A modernizáció irodalmához sorolhatók a közgazdaságtannak a gazdaság növekedését, a modern világpiacot leíró, illetve elemző, elméleti és empirikus, történeti és matematikai modelljei, a fejlődő országokkal foglalkozó szakirodalom (amely maga is interdiszciplinális), a politikatudomány összehasonlító és a szociológia számos (gazdasági, rendszereleméleti) szakágazata, kutatása, az elmélet és ideológiatörténet stb.

Felfogásunkat a szakirodalom nem osztja egyértelműen. Zapf például a közgazdasági, marxista és evolucionalista megközelítéseket kizárja a szociológia modernizációs elméleteiből. Ennek ellenére maga is úgy véli, hogy „*A modernizáció elmélete semmi esetre sem egy zárt elméleti rendszer, hanem a problémák és a megoldási javaslatok egy olyan területe, melyhez különböző társadalomtudományok tartoznak.*” (Zapf, 1975. 211. o.)

A modernizáció fogalmának a szociológus szerzők konszenzusával elfogadott meghatározását minden fáradozás ellenére sem sikerült megtalálnunk. A fogalmi definíciók köre egyfelől nagyon tág, másfelől utólagos irodalmi rendszerezés. Eisenstadt például egy korábbi művében a modernizációt így határozta meg: „*Történeteileg, a modernizáció a társadalom gazdasági típusaiban és politikai rendszereiben Nyugat-Európában és Észak-Amerikában a tizenhetedik századtól a tizenkilencedik századig bekövetkezett változások folyamata, mely a tizenkilencedik-huszedik században más európai országokban és Dél-Amerika, Ázsia, Afrika kontinensein terjedt szét.*” (Eisenstadt, 1966. 1. o.)

Flora hasonlóan ír: „*A modernizálódás elsősorban a nagy történelmi átalakulási folyamattal jellemezhető, amely az ipari forradalommal Angliában 1760 és 1830, majd a francia politikai forradalommal 1798 és 1794 között kezdődött, és amely mára már az egész világot átalakította.*” (Flora, 1973. 13. o.)

Később Eisenstadt – több szerzővel egyetemben – a modernizáció konkrétabb jegyeit igyekezett megadni: Így például egy 1973-as előadásában a modernizációt a „strukturális specializációval”, a „szociális mobilitással” a „folyamatos megújulással” azonosítja. (Eisenstadt, 1973. 5. o.)

Elfogadottá vált, hogy – miképpen a szociológia klasszikus elméletei (pl. Tönnies) – a modernizációt a tradicionális társadalomhoz képest, ahhoz mérve határozzák meg. A konkrétabb ismervek keresése közben nem mehettek el a szerzők a modernizáció sokarcúsága, történeti pluralitása mellett sem szó nélkül. Ezért fogalmaz például Eisenstadt úgy, hogy modern vagy modernizált társadalmak nagyszámú változata fejlődött ki a különböző, „premodern társadalmakból.” (Eisenstadt, 1966. 2. o.) E tényt a gazdasági növekedést elemzők is figyelembe veszik. A fejlődés eltérő, különböző változataira hívja fel a figyelmet például Kristensen, aki megállapítja: „... a változásokat csakis számos, minden, a változással kapcsolatban álló terület leírásával lehet bemutatni, ezért sem vezet sikerre a természet vagy társadalomtudományok egy területre való korlátozása.” (Kristensen, 1974. 12. o.)

²⁾ Farkas János szerint: „*A fejlett nyugati országokban végbement iparosítás (és társadalmi) folyamat nem nevezhető modernizációnak. Így a náluk kialakult fejlődési minták – szerves jellegük miatt – nem sorolhatók be a fogalom alá. A modernizációt csak a megkésetttség, az elmaradottság gyorsított behozásához kapcsolódó fejlődésváltozatnak tekinthetjük. A periférián levő országok számára ily módon ez a folyamat valóban felmerülhet követendő mintaként.*” (Farkas, 1985. 11. o.)

A nyugat-európai szociológusok másképpen vélekednek. Lutz például kifejezetten a második világháború után beinduló modernizációról beszél (Lutz, 1984), s a modernitás problémáit állítja előtérbe a nyolcvanas évek társadalmi folyamatait megérteni akaró szociológiai is. (Beck, 1986.) A Német Szociológiai Társaság jubileumi (huszonötödik) ülésszaka 1990 őszén Frankfurtban már

címében is – „A modern társadalmak modernizálása” (Die Modernisierung moderner Gesellschaften) – a modernizáció megoldatlan vagy éppen aktuálisnak tartott problémáira utalt. Tette azt azon vélemények ellenére is, miszerint a „vita a modernitásról messzemenően szemantikai szinten folyik”. (Luhmann, 1990. 87. o.)

Valószínűnek látszik, hogy a már említett elméleti „színkavalkád” miatt a modernizációval foglalkozó szerzők Magyarországon a fejlődés, a felzárkózás aspektusaira összpontosították figyelmüket, így egyfelől elmulasztották a mintaadó országok – és társadalmak – belső problémáinak elemzését, másfelől a koherens – szociológiai – modell kidolgozását. Ennek megfelelően a hazai irodalomban – miként a nemzetköziben is – elég nagy szabadság uralkodik a modernizáció modelljét (netán ideáltípusát) illetően. *Pokol Béla* még *Papp Zsolt* és *Kolosi Tamás* korai *Habermas* adaptációját is ide sorolja, holott csak egy új paradigmakeresésről volt szó. Vagy *Farkas János* a hegeli, marxi politikai állam elválásának gondolatát is a modernizációs gondolkodás körébe tartozónak véli.

3) *Beck* szerint a modernizációnak két típusát lehet megkülönböztetni. Az egyik az „egyszerű” modernizáció, amely a „hagyományok racionalizációját” jelenti. A másik a „reflexív modernizáció”, mely a „racionalizáció racionalizációja”, azaz a már modernizált társadalom modernizációja.

A jóléti társadalmak – írja *Beck* – a gazdagság mellett társadalmi méreteken, rendszeresen (szisztematikusan) termelik ki a *RIZIKÓT*. Amíg a fejlett nyugati jóléti társadalmakban egyfelől megszűnt a „kenyérért folytatott mindennapi hajszá”, addig másfelől olyan „mellékkövetkezmények” alakultak ki – új szegénység, éhségövezetek, környezetrombolás –, melyek a „modernizációs folyamat romboló erőt” szimbolizálják, és amelyekkel szemben az ember – elképzeléseiben és tetteiben egyaránt – tehetetlenné vált. A rizikó globális, minden társadalmi szinten jelentkezik.

A rizikó növekedésének oka, hogy a nyugat-európai társadalmak „reflexív modernizálódása” megakadt, jelentős területeken elmaradt. Iparosodás történt, az ipari társadalom – ezzel együtt rizikó „termelése” – kapott szabad utat a modernizáció ideológiájának és értékeinek legitimitásába burkolózva.

A probléma tehát a modernizáción belül keresendő, ahol „a társadalmiasított természet lényegi vonásává a természet rombolásának társadalmasodása, a magasan fejlett ipari világtársadalmak társadalmi, gazdasági, és politikai rendszereinek fenyegető átalakulása vált.” (*Beck*, 1986. 10. o.)

A jövő fő konfliktusa – véli *Beck* – a két típusú modernizáció konfliktusa. A két modernizációs fok összeütközése meghatározza a föld minden lakójának életét, befolyásolja az emberiség túlélésének esélyét, kiterjed országok, társadalmi csoportok, régiók kapcsolataira. Minden bizonnyal – írja *Beck* – a szociológia jövővel kapcsolatos feladatait is ez határozza meg.

4) A fejlődő országokat elemző tanulmányok (így pl. *Varma*, 1975) a „másoló”, „mintakövető” „westernizáló” modernizáció csődjéről számolnak be. A kudarc okát az eltérő társadalmi befogadóközegben, a kulturális minták modernizációra való alkalmatlanságában vélik megtalálni.

A marxista irodalom – a hazai is, pl. *Ágh Attila* (*Ágh*, 1981) – ebből a „nyugati” fejlődés válságára, követhetetlenségére, abszurdítására következtet. Mi magunk óvatosan fogalmaznánk. Mélyebb, részletesebb elemzések nélkül csupán arra szeretnénk a figyelmet felhívni, miszerint nemcsak kudarc érte, hanem siker is övezte a modernizáció útján a második világháború után elinduló országokat. A könyv későbbi részében bemutatjuk a „sikeresebb országok” fejlesztési stratégiáinak fontosabb jegyeit. Ezt megelőlegezve úgy tűnik, ott, ahol az emberi tőke és az emberi erőforrások fejlesztése kapta a prioritást, sikerről, ahol csak intézményi átvételről vagy a modern kapitalizmusok működését biztosító szervezetek adaptálásáról volt szó, kudarcról beszélhetünk. Az előbbire jó példa Ázsia, az utóbbira Latin-Amerika néhány országa. A kudarc legkézenfekvőbb példája Irán, ahol az „intézménycentrikus” modernizáció kudarcra végül a politikai rendszer és a modernizációs elit bukását eredményezte.

Óvatosan kell azonban bánni a szakirodalmi hivatkozásokkal is, mivel egy részük a modernizációt megvalósító elittel szembenálló értelmiség kritikai ideológiájának „öndefiníciójához” tartozik, másik részük pedig kifejezetten marxista intuíciókat követ.

5) „*Fel kell tennünk tehát a kérdést: miért lett a modernizáció fogalma nálunk is olyan gyakori, sőt divatos kifejezés? Továbbá használható-e egyáltalán a modernizáció fogalma a szocializmussal*

összekapcsolva, ha ennyi eltérő jelentéssel, ellentmondással és ideológiai túlsúllyal terheli? Számunkra a válasz egyértelműen pozitív, mivel a hazai társadalomtudományok vezető képviselői már a gyakorlatban is megmutatták, hogy a modernizáció kifejezését meg lehet tisztítani az ellentmondásoktól és a ráragadt ideológiai ballasztól, s igencsak operacionálisan lehet felhasználni szocialista fejlődésünk elemzésére.” – fogalmazott Ágh Attila. (Ágh, 1986. 63. o.)

⁶⁾ „...a modernizációs elmélet szükségképpen kritikai társadalomelmélet is, s végső soron azt a felismerést tartalmazza, hogy a szocialista fejlődés csak a sikeres modernizációból újulhat meg, kaphat erőre, azaz térhet rá egy új, stabil növekedési pályára.” (Ágh, 1986. 67. o.)

⁷⁾ Normativitáson azt értjük, amikor az egyes társadalmak modernizációjának mércéje a nyugat-európai modernizáció ideáltípusának megfelelő vagy attól eltérő társadalomfejlődés.

⁸⁾ Kulcsár Kálmán szerint a modern társadalmak legfőbb kritériuma „a változások belső tényezőinek folyamatos működése, azaz az önmozgást biztosító feltételek kialakulása.” (Kulcsár, 1986. 23. o.) E koncepció egyfelől – bevallottan is – Rostow gazdasági fejlődésméleteire támaszkodik. Rostow ugyanis a gazdasági fejlődés második stádiumát mint „self-sustained” fejlődést mutatta be, ahol a gazdasági fejlődés önfenntartó jellege dominál. Kulcsár kritériuma másfelől Friedland megállapítását juttatja eszünkbe. Friedland kijelenti: „A társadalmi modernizációt az »adaptivitásra való képességgel« lehet definiálni, azaz egy társadalomnak a külső feltételekkel történő konfrontációra való képességével, a külső feltételeken aratott győzelmével, sőt azzal, miként készül fel azokra az új kihívásokra, melyek saját struktúráiban keletkeznek.” (Friedland, 1969. 36. o.)

⁹⁾ A szocialista társadalmakat több szerző is mint a modernizáció egy típusát, lehetséges útját elemezte. Lewis például a kommunista országokban zajló „nyugati mintakövetést” a „kaotikusan modernizáló” elitek modernizációs stratégiái egyik mintapéldájának tartotta. (Lewis, 1969) Staley az állam modernizációs szerepét elemezve a szovjet fejlődést mint egy lehetséges, az ázsiai, afrikai országok modernizációjánál eredményesebb modernizációnak ítéli meg. (Staley, 1966. 299. o.) Eisenstadt nemcsak hogy a forradalmi modernizáció példaképének tartja a szovjet modellt (Eisenstadt, 1982), hanem sikeres mintának a tradicionális társadalmak meghaladására. (Eisenstadt, 1973. 5. o.) Ofer a szovjet-orosz és a kínai iparosítást a modernizációs elméletek felől közeledve próbálja megérteni. (Ofer, 1987)

A modernizációs elméletek mellett a gazdasági növekedéssel foglalkozó közgazdasági elemzésekől sem idegen az említett szempontrendszer. Kristensen a gazdasági mutatók alapján a szocialista országokat különböző – nemzeti jövedelmek statisztikája alapján képzett – csoportokba sorolja, és – függetlenül a tradicionalizmus vagy modernitás problémájától – ugyanazon gazdasági növekedési folyamat különböző szintjein álló országoknak tekinti őket. Természetesen ez azt jelenti, hogy a gazdasági növekedést elemző elméletek összes fogalma (tőkemegtérülés, tudásberuházás, technológiafejlesztés) szerzőnk szerint releváns a szocialista országokra. (Kristensen, 1974)

¹⁰⁾ Mint Farkas János vagy Ágh Attila, akik bár kritikusak a modernizáció magyarországi eredményeivel és lefolyásával szemben, elismerik a magyarországi fejlődés „modernizációs” jellegét. Érveik és kritikáik eltérő gondolati és gyakorlati következtetésekhez vezetnek. Farkas János a „saját gyökerű” fejlődés, a tudományos és technikai forradalom kibontakoztatásáról beszél, azoknak az integrációs mechanizmusoknak „megkereséséről”, melyek a „szocialista társadalomban a... társadalmiasodás irányába mutató tendenciát fejezik ki és valóstítják meg” (Farkas, 1985. 23. o.); „a gazdaságra vagy a politikára ... korlátozott reformok nem hozzák meg a kívánt eredményt ... Cselekvésünk központjába a »társadalom« innovációját kell helyeznünk.” – írja ugyanott.

Ágh Attila a „szocialista modernizáció” következetes megvalósítását követeli. Elemzésében – Kulcsár Kálmánra támaszkodva és hűen az általa megfogalmazott modernizációs „kritikai társadalomelméletéhez” – megállapítja: „Nemcsak a szocialista forradalom jelent gyökeres szakítást a korábbi társadalmi formációkkal, a szocialista modernizáció is ugyanilyen radikális fordulatot kell jelentsen az alulról meginduló, széles társadalmi bázison megalapozott, a társadalom és a mindennapi élet összes szféráit átfogó átalakulás beindításában, s nem korlátozódhat a történelmi hagyományoknak megfelelően a felülről indukált és alul legfeljebb végrehajtott modernizációra.” (Ágh, 1986. 67. o.)

¹¹⁾ A modernizációs elméletek intézménycentrikussága feltűnt Farkas Jánosnak is: „A modernizáció központi fogalma az intézmények változása” – írja (Farkas, 1985. 13. o.) „Az intézményekhez ugyanis meghatározott normák, kritériumok, értékek, szankciók tartoznak, amelyek szabályozzák az emberek (és a társadalmi rendszer vagy alrendszerek) viselkedését a változó környezetben”. (Uo.) Valószínű: az intézménycentrikusság mögött az áll, hogy az intézmények mentén a modernizáció kritériumai – erre utal az alábbi idézet is – jobban mérhetőek, tisztábban megragadhatóak.

Ezzel összhangban a modernizációs folyamatot Farkas János a következőképpen definiálja:

– bizonyos gazdasági fejlettségi szint, a társadalom adottságainak megfelelő gazdasági struktúrával, amelyben a harmadik szektor növekedik;

– technológiai fejlettség az iparban és a mezőgazdaságban;

– adaptációra kész politikai rendszer;

– a változó környezethez való alkalmazkodásra képes szervezetek;

– bizonyos infrastrukturális fejlettség, különösképpen az oktatás, valamint az egészségügy, közlekedés, szállítás és tömegkommunikáció területén;

– a modern, azaz a fenti elemek hatékony működését biztosító intézmények, cselekvésmódok, befogadni kész és képes tudat (pszichológiai, szokási, értékrendbeli) sajátosságok;

– végül elősegíti a tradicionális életmód visszafogó kötelekeinek felbomlását, ami nem minden esetben azonos mindenfajta tradicionális érték eltűnésével, de mindenképpen gondolkodásbeli változást jelent. (Farkas, 1985. 21. o.)

A szocialista korszakot záró – kitűnő és annak idején széles visszhangot kiváltó – tanulmányában Lengyel László ugyancsak „intézménycentrikus”. Igaz, a modernizációs paradigmákat (akár negatív, akár pozitív előjelűek legyenek is) lényegüknek megfelelően mutatja be, de nem foglalkozik az „emberi tényező” problémáival. Kitér ugyan az „emberi személyiség” politikai és emberi jogainak kérdésére, de a könyv az intézmények modernizációjának társadalmi és történeti csődjéről, zsákutcajáról szól. Ettől függetlenül e könyv későbbi fejtegetéseinek összefoglaló keretét – a kettős társadalom–kettős gazdaság – (Lengyel egyik „korértelmező paradigmáját”) helyesen mutatja be. (Lengyel, 1989)

¹²⁾ Az emberi erőforrásoknak a modernizációs folyamatban betöltött fontosságát azok a szerzők ismerték leginkább fel (és egyúttal el is ismerték), akik az iskola, a képzés, a tudás intézményeire, fejlődésére, vagy ezeknek a gazdasági növekedésben játszott szerepére összpontosítottak. Így például Kristensen szerint: „a magasabb tudás elérése volt a fejlődés leghatalmasabb tényezője a történelem folyamán, és még ma is az.” (Kristensen, 1974. 5. o.) Így folytatja: „Ha ma megnézzük a világot, akkor tapasztaljuk, hogy – ahogy mi nevezzük – a fejlett vagy kevésbé fejlett országok között a leglényegesebb különbség abban áll, miszerint a korán modernizálódott országok képesek voltak a modern tudás széles körű felhasználására, míg a később induló, kevésbé fejlett országok nem. Ez az oka a fejlettebb országok gazdagságának.” (Uo. 13. o.)

A modernizációs elméletek számos szerzője hasonlóképpen nyilatkozik. Anderson szerint „még ha a modernizáció fogalma nem is nagyon világos, az a tény mindenképpen biztos a modernizáció értelmezésekor, hogy a modernizáció csakis a képzés tökéletesítésével, kiterjesztésével jöhet létre”. (Anderson, 1966. 69. o.)

Az oktatás és képzés hatását szerzőink vagy a technológia fejlődéséhez vagy különböző társadalmi tevékenységek színvonalának emelkedéséhez kapcsolják. (lásd Flora, 1974) Problémánk nem azzal van, hogy a modernizációs elméletek nem foglalkoznak az oktatással, és elhanyagolják a tudás fejlődésének bemutatását. Kritikánknak az az alapja, hogy csak az emberi erőforrások e faktorára koncentrálnak, és csakis az intézményesített – gazdasági, technológiai – modernizáció keretén belül vizsgálják fejlődését. Legfejlebb még a tudásviszonyok elosztására, demokratizmusára, az iskolarendszer szerkezetére figyelmeztetnek.

¹³⁾ Felfogásunkhoz közel álló nézeteiben Makara Péter – bár nem használja az emberi erőforrások vagy emberi tőke fogalmait – megállapította: „a népesség egészségi állapotának romlását nem lehet alapvetően biológiai okokra visszavezetni (nem tagadva ezzel a genetikai tényezők jelentőségét), hiszen ilyen rövid idő alatt, ilyen drámai biológiai átalakulás (mivel külső katasztrófa nem történt) elvileg ki is zárható.” (Makara, 1992. 74. o.)

„Ha az eddigieket elfogadjuk, akkor az egészségi állapot változásának okát nem kereshetjük másban, mint a második világháború utáni magyar történelemben: a gazdaságban, a társadalomban, a kultúrában, a politikai rendszerben, az értékekben, és az emberi viszonyokban.” (Makara, 1989. 18. o.)

Az egészségromlás fő okait az alábbiakban találja meg:

A) Az emberi élet alacsonyra értékelése. A „szocialista humanizmus” elve ellenére is a rendszer gyakorlata a „humán tényező” leértékelésével volt azonos. Alacsony munkabérek, deformált munkaerőpiac, politikai diktatúra.

B) A nyomott életszínvonal, az aspirációk és kielégítésük lehetősége közti szélsőséges feszültség. Magas munkaidő, önkizsákmányoló munkarend.

C) A társadalomstruktúra újtermelésének negatív hatásai. A társadalmi hátrányok megjelenése az egészségügyi állapot differenciálódásában.

D) Az emberi kapcsolatok krónikus állapota, a közösségek „hiánya és válsága”.

E) Az értékrendszer zavarai, érték tudat kiforratlansága. (Makara, 1992. 77–78. o.)

Jegyzetek a II. fejezethez

¹⁾ Theodor Schultz részletesen ismerteti a korábbi közgazdaságtani magyarázatok elégtelenségét. (Schultz, 1983) Az emberitőke-elméletnek nemcsak a globális gazdasági fejlődési folyamatok értelmezésében keletkezett űrt kellett kitöltenie, hanem át kellett törnie a gazdaságelmélet addig alkalmazott fogalmainak sziklafalát is.

A vita évtizedekig tartott, még ma sem lezárt, s az ellenfelekkel folytatott viták sem feledtetik azt a tényt, hogy számos jelentős gondolkodó sorolható az emberi tőke elemzőinek elődjai közé. Külön elmélettörténeti tanulmányt érdemelne annak a kapcsolatnak feltárása, amely a Human Capital School és a századforduló gazdaságtana között fennáll. (Így például a Schultz által is oly sokat emlegetett Irving Fischer hatásának elemzése.)

A kritikák nemcsak a közgazdaságtan, hanem más társadalomtudományi diszciplínák felől is jelentkeztek. Kreis például úgy foglal állást, hogy „az emberitőke-elemzésekben a tőke és a munkaerő közötti minőségi különbségek eltűnnek... Így a polgári társadalomból egy olyan társadalom lesz, ahol csak tőkések ismertek, pénztőkések, gyártulajdonosok, földtulajdonosok, mezőgazdasági és ipari tőkések és emberi tőkések.” (Kreis, 1983. 208. o.) E kritika nyilván a tudás eloszlásának társadalmi egyenlőtlenségére utal. Igazságtalansága mellett van azért némi racionalitása az ilyen típusú felvetéseknek, ám e kifogások a liberális társadalomelmélet egészével szemben – amire Schultzék kimondottan támaszkodnak – megfogalmazhatóak.

²⁾ A háborús pusztítások tragikus példája nemcsak az emberi tőke kutatóinak volt bizonyíték a gazdasági növekedés új típusú magyarázatának szükségességéről. Jánossy Ferenc például tudatosan e korszakot választotta elemzése bázisául. A gazdaság trendjeivel kapcsolatos vizsgálatai a háború utáni állapotokból indulnak ki, amikor – ahogy írja – a termelési eszközök jelentékeny hányada elpusztult, de „a munkaerő-állomány fejlettségi szintje és struktúrája sértetlenül fennmaradt”. (Jánossy, 1975. 20. o.) A növekedés – szerinte – „végső soron – vagyis hosszú távra – a munkaerőben rejlő adottságok kibontakozásától függ”. (Uo. 18–19. o.)

³⁾ Alex állapította meg: „A gazdasági fejlődés új megközelítése a gazdasági növekedés és változás forrásának felfedezésén alapul”. (Alex, 1963, 184. o.)

⁴⁾ Az individuum – aki a tőkeviszonyok általános alanya – mellett az egyéni szint speciális szereplője a vállalkozó. A vállalkozó az emberi tőkével kapcsolatos döntéseit egyfelől „magasabb” racionalitással alakítja ki, másfelől sajátos értékek alapján hozza. A vállalkozó képességei bizonyos osztályának, csoportjának függvényében, a vállalkozások időértékét is figyelembe véve dönt – mérlegel – kereslet és kínálat, költség és befektetés, haszon és megtérülés között. A vállalkozó sajátos döntési képessége – írja Schultz – specializált emberi tőkéjének része, amely „az iskola, az egészség és a tapasztalatok átadása által fokozható”. (Schultz, 1990. 59. o.)

A vállalkozó gazdasági döntési képességei különböznek a vállalkozó ún. „allokációs” képességeitől, melyek az emberi tőke részét alkotva, kialakulásukkal megelőzik a vállalkozásokat, tulajdonképpen a vállalkozóvá válás során rögződnek és halmozódnak fel. Vonzási és vonatkozási körük a jövőendő vállalkozásra terjed ki. A vállalkozói képesség kiterjed arra a tudásra is – fogalmaz *Schultz* –, hogy miképpen (és mit) kell a vállalkozónak – majd – tanulnia, miképp kell – majd – megterveznie a munkát. E tulajdonságok az allokációs képességek közé tartoznak.

⁵⁾ Az emberi tőke makroszintű alanyának másik típusáról tesz említést *Jánossy Ferenc*. Kell valamilyen döntő jelentőségű gazdasági tényezőnek lenni – írja –, amely csorbíthatatlanul túléli a háborúkat, „...s ez a stabil tényező maga az emberiség... az emberi társadalom, a maga teljességében, minden tapasztalatával, tudásával, ismeretével együtt... A népek mind a mai napig nemcsak túléltek az összes elmúlt háborúkat, hanem csaknem hiánytalanul megőrizték a múltból átmentett, legfontosabb örökségüket, felhalmozott tudásukat és ismeretüket”. (*Jánossy, 1975, 150. o.*)

⁶⁾ *Alex* felfogásában az emberi erőforrások az emberi tőke bázisai, ám közöttük számos fordító mechanizmus létezik. E fordító mechanizmus az emberi erőforrások fejlesztésével együtt maga is alakítható, sőt fejlesztésük az emberi erőforrások fejlesztési programjaiban kell hogy helyet kapjon. A „fordító mechanizmus” mindegyik elemének számos előfeltétele – pl. szervezeti, hierarchikus, normatív – létezik. A transzformáció sikeréhez – *Alex* szerint – nem fér kétség, az emberi tőke konfliktus nélkül állítható elő az emberi erőforrások fejlesztésével.

⁷⁾ *Pierre Bourdieu* tisztán és világosan fogalmazza meg koncepciója és a „Human Capital” iskola közötti különbséget. A Human Capital iskola által használt fogalmak szerint csak azokra „a beruházásokra vonatkoztak, melyek pénzben kifejezhetőek vagy pénzre közvetlenül átválthatóak, mint a tanulás költségei vagy a tanuláshoz szükséges idő finanszírozásai”. Ezenkívül nem tudták megérteni annak a jelentőségét, hogy mit jelentenek a mindenkori gazdasági és kulturális beruházások a különböző osztályok és aktorok számára, mivel nem elemezték szisztematikusan azoknak a különböző profitesélyeknek struktúráját amelyeket a különböző piacok a mindenkori befolyási övezetek nagysága és struktúrája alapján felkinálnak. Az iskolai beruházás stratégiáit nem kötötték össze más nevelési stratégiák és a reprodukciós stratégiák rendszerének komplex elemzésével.” (*Bourdieu, 1983. 186. o.*)

Bourdieu a tőke fogalmat számos helyen használja, így például az alsó fokú iskolai tőkéről vagy művészi tőkéről egyaránt beszél. (*Bourdieu, 1987*) Az általunk rekonstruált szisztematikus tőkefogalom *Bourdieu* egyik tanulmányában található, s úgy véljük, elméleti szintézise a korábbi – szétszórtan meglevő – tőkefogalmaknak.

⁸⁾ Magyarországon a rendszerelmélet társadalomtudományi recepciója a hetvenes években zajlott le, s főleg a politikatudomány és a szociológia művelőihez kötődik. *Kulcsár Kálmán*, majd a nyolcvanas évekből *Bihari Mihály*, *Pokol Béla* nevét kell megemlíteni. A rendszerelméletre egy-egy kitűnő filológiai vagy filozófiai elemzés révén már többször ráirányult a figyelem – itt utalunk *Karácsony András* *Luhmann*-elemzéseire –, ám a magyar szociológia (és társadalomtudomány) politikai aktualizálási hajlama megakadályozta mind a szisztematikus rendszerelméleti kutatások, mind a rendszerelméleti iskolák kialakulását. Inkább a műszaki vagy természettudományok művelői hódolnak a rendszerelméleti kategóriáknak. A könyvkiadók gyűjteményes kötetekben a rendszerelmélet általános filozófiai, műszaki vagy természettudományi tanulmányait adták ki. Ezért a rendszerelmélethez köthető szociológusok (*Parsons, Luhmann*) írásai – legjobb tudomásunk szerint – vagy egy-egy szociológiai történeti egyetemi szöveggyűjteményben, vagy egy-egy szakszociológiai tanulmánykötetben (pl. *Jogszociológia*) szerepelnek.

Mindezek ellenére sem a rendszerelmélet teljes kategória-rendszerének bemutatására, sem történeti elemzésére nem vállalkoztunk. Ennek egyik oka, hogy e téma külön dolgozat tárgya. Másik, hogy az olvasó – a teljességet korántsem tükröző hazai szakirodalom ellenére – a rendszerelmélet alapkategóriáival szabadon megismerkedhet.

⁹⁾ Gazdaságrendszer-felfogásunkban *Luhmann* koncepciójára támaszkodunk. Elméleti magyarázómodell-választásunk kapcsán több kérdésben állást kell foglalnunk, mivel maga a *luhmanni* koncepció is számos problémát vet fel. *Luhmann* értelmezve legelőször arra hívnánk fel a figyel-

met, hogy az elmélet történetileg változó s a szisztematikusságra való minden törekvés ellenére különböző időpontokban más és más kategória vagy probléma áll (a figyelem) középpontjában. *Luhmann* továbbá a *parsons-i* cselekvésméleti tradíciókkal szakított, bár egyik tanulmányában lehetőséget lát az általa képviselt rendszerelmélet és a cselekvésméletek összekötésére.

Luhmann szociológiájában tehát fogalmi szinten is másról van szó, mint elődjénél, így fogalmi is egyszerűen mást jelentenek. A racionalizáció vagy a cél fogalma például a rendszer (általános és szakszociológiai – bár ez nem jó kifejezés) kategóriája, nem pedig a – mondhatnánk *Parsons* alapján – a rendszerhez tartozó cselekvőké (vagy cselekvéseké). A *luhmanni* szociológia természetesen önálló gondolkodási rendszer, nem egyszerűen *Parsons* kritikája. Ezt fogalmi szinten olyan fogalmak kidolgozása jelzi, mint az *autopoetikus rendszer*, vagy a rendszer önmagára vonatkozó „előfeltétel-termelésének” fogalma (*Selbstreferenz*), melyekre elég nehéz a magyar nyelvben megfelelő szavakat találni.

A gazdasági rendszer elemzésekor azonban úgy tűnik, *Luhmann* nem volt következetes önmagához. A gazdasági rendszer alapkategóriája ugyanis – a fizetés – mindenképpen cselekvésméleti kategória, még akkor is, ha nem csak egyéni (élő személy) aktorok fizetnek (hanem pl. bankok), s még akkor is, ha *Luhmann* számára a fizetés folyamata mint rendszeren belüli kapcsolat volt a döntő. A gazdaság elemzését az itt vázolt elméleti jellegű problémák ellenére mégis újszerűnek tartjuk – például a piac vagy a pénz leírását – s alkalmas háttérnek a konkrétabb gazdaságielemzések számára.

Jegyzetek a III. fejezethez

¹⁾ A munka folyamatának és szervezetének változásaiból szűrte le számos társadalomelmélet kiinduló vagy bizonyító téziseit, társadalomfilozófiai következtetéseit. A munka vagy/és az ipari munkaszervezet analízise a társadalomfejlődés új típusainak leírásához és elnevezéséhez is elvezetett. Így például az ötvenes-hatvanas években divatosá váló „teljesítmény-központú társadalom” (*Leistungsgesellschaft*), vagy „szolgáltató társadalom” (*Dienstleistungsgesellschaft*) vagy éppen a „munkatársadalom” (*Arbeitsgesellschaft*) a gazdaság mikrofolyamatainak analízisére nyúlik vissza.

A társadalmi típusok – és elnevezéseik – hűen követték a változásokat, de a fejlődés különböző szakaszai közötti váltásokat is. A viták az elnevezések vagy megnevezések körül leképezték a társadalmi alakzatok egymást felváltó sorozatának problémáit is.

²⁾ A különböző, gyakrabban használt számítástechnikán alapuló termelési rendszerek elnevezései (melyek rendszerfejlesztési sorrendnek is felfoghatóak) a következők:

CAD: Computer Aided Design; CAM: Computer Aided Manufacturing; CAE: Computer Aided Engineering; CIM: Computer Integrated Manufacturing; CAT: Computer Aided Testing; MAP: Manufacturing Automation Protocol; CAO: Computer Aided Organization; CIP: Computer Integrated Purchasing; CIT: Computer Integrated Transportation. (*Glaser, 1988. 102. o.*)

Az elnevezésekből kiderül, hogy a munkafolyamat, illetve a termelési folyamat mely szakasza milyen mértékben alapul az adatfeldolgozáson és a számítástechnikán, illetve milyen magas az integráció foka vagy erőssége.

³⁾ A „*Tätigkeitsgesellschaft*” „reál utópiáját” eredetileg *Dahrendorf* fogalmazta meg. Téziseivel egy hosszán tartó vitát vélt lezárni, amely *Arendt* 1958-as diagnózisával kezdődött, és amely a „*munkatársadalom*” (*Arbeitsgesellschaft*) eltűnéséről szólt. A vita mélységét jelzi, hogy 1982-ben a német szociológusok társasági ülésének központi témája a „*munkatársadalom*” válsága volt, és ebben az időpontban kezdődött a munka jövőjét kutató (*Zukunft der Arbeit*) monumentális kutatási projekt is (a bielefeldi egyetem szociológia karára koncentrálódva). A projekt kapcsán a „*munkatársadalom*” válságát konkrét kutatásokkal vélték bizonyítani (munkaerő-piaci egyenlőtlenségek, technológia szerepe a munkaszervezetben), de ugyancsak e korszak terméke számos, elméleti hatásában is jelentős munka (pl. *Offe* könyvei).

⁴⁾ *Braverman* nézeteivel még ma is vitatkoznak. *Smith* és *Willmott* a szellemi munka társadalmi struktúráit elemezve fejtik ki, hogy a szakmai tudás (skill) léte vagy nem léte mint egyedüli analitikus ismérv, elégtelen a (szellemi) foglalkoztatottak társadalmi rétegződésének leírásához. A cél azoknak a helyzeteknek (situationes) és tágabb társadalmi összefüggéseknek a bemutatásával érhető el, melyek a munkafolyamatban szerveződve számos, egymástól gyökeresen eltérő pozícióban és státusban öltenek alakot. *Braverman* egyoldalú „tudásközpontúsága” helyett az elemzéseknek arra kell törekedniük, hogy a „társadalmi viszonyok hálózatának kontextusában szerveződő csoport és egyéni identitás, valamint a társadalmi helyzetértelmezés osztályozó kategóriáit megértsék.” (*Smith–Willmott*, 1991. 13. o.)

⁵⁾ *Braverman* értelmezésében a tudományos vezetés alepelvei a következők:

a) a munkafolyamat szétदारabolása a munkások szaktudása alapján;

b) a munkafolyamatot újra kell „alkotni” a központi tervező és irányító részleg elképzelései szerint;

c) a vezetés rendelkezési joga a munkafolyamat felett komplex és korlátlan; (*Braverman*, 1974. 112–121. o.)

Az alapelvek más szerzők szerint ettől eltérő csoportot alkotnak. Így például *Makó Csaba* a bérezés elveit (darabér teljesítménymérés alapján), valamint az irányítók és irányítottak közötti munka (és felelősség) megosztásának elveit is az alapelvek közé sorolja.

Úgy véljük, *Taylor* – és ezt a könyv következő részében bemutatjuk – valóban sokkal öszszetettebben fogalmazta és valószínűsítette meg a tudományos vezetés princípiumait, mint erről *Braverman* tudósít. (*Makó*, 1985. 12–30. o.)

⁶⁾ A kritikák nemcsak az általunk említett argumentációkból állnak. Vonatkozási pontjuk a munkafolyamat és munkaszervezet számos problémája, melyeket hely és idő hiányában kimerítően nem tudunk bemutatni. Utalásképpen említjük a következő kérdéseket:

a) a munkaerő rétegződése, a törzsmunkaerő kivételezett helyzete, különleges státusa a vezetéssel folytatott tárgyalások során;

b) a taylorizmuson belül különböző alternatív szociotechnikai szervezési elvek és megoldások jöttek létre;

c) krízishelyzetek a munkaszervezetben, amikor egyáltalán nem biztos, hogy a vezetés a taylori stratégiához nyúl;

d) a vezetés más stratégiákat (pl. „human relation strategy”) is ismer;

e) a mikroelektronikán nyugvó termelési rendszerek bevezetése és működtetése eltérő vezetési stratégiákat követel. A taylorizmus konzekvens követése, rigid alkalmazása a mikroelektronika hatékony alkalmazását lehetetleníti;

f) a munkások pozitív közreműködése a modern technológiák bevezetésekor nem kell hogy látható alakot öltönn. A technológiai innováció támogatása a beállítódás és tudás dimenzióiban, a szervezet nem formalizált sfíjaiban is kialakulhat. A vezetés e beállítódást aktív munkaerő-politikával elősegítheti.

Braverman koncepciójának még egy bírálójáról kell szót ejtenünk. *Edwards* az ipari munka kontrollformáinak történeti és szociológiai analízisével – s nem kevésbé kritikusan, mint *Braverman* – mutat rá arra a heterogén, a külső és belső feltételek különböző konstellációjában alakuló összefüggésre, ami a technika, a munka, a vezetés, és az ellenőrzés között fenáll. (*Edwards*, 1981)

Ugyanazzal a magyar szakirodalomban *Makó Csaba* foglalkozott a munkafolyamattól 1985-ben írt könyvében.

⁷⁾ A piaci helyzet megváltozása alatt a világpiac újraintegrálódását, a nemzetközi méretekben folyó verseny kiéleződését, az egyedi (egyéni) vevői igények uralmát értjük. Mindhárom nagyon lényeges. A kihívás a hatvanas évek végén, nyolcvanas évek elején sokszerszűen érte a nagyüzemi tömeggyártásra berendezkedett ipart; csődök, vállalati szanálások, de ugyanakkor új kis üzemek, valóban a flexibilis specializációt képviselő kis vállalatok keletkezése vált jellemzővé – szinte egyik napról a másikra. A piacváltás sikersztórija a „Szilícium-völgy”, ellenpéldája a *Chrisler*. Igaz, a *Chrisler* hajdani reformja ma – úgy néz ki – biztosíték volt a cég túlélésére.

Az egyedi vevői igények nem biztos, hogy a termelési szervezetek flexibilitásának előidézői. A VW konszern a Golf III. gyártása során például az egyedi igények – megrendelői kívánságok – maximális kielégítésére töreszik (üléshuzat, fékrendszer, szín stb.), ám mindezt egy magasan fejlett számítástechnikával érte el, mondhatnánk az ember nélküli gyár felépítésével. A futószalagokat vezérlő terminál mindent idejében előkészít, a megfelelő helyre a megfelelő időben kiszállítja az alkatrészeket, biztosítja a kocsi „egyesítségét”, csak fel kell venni a kereskedőnek a megrendelést. A gyártás költségigényes, s az olcsó távol-keleti kocsik konkurenciája miatt az újabb Golf gyártása jelentős mértékben veszteséges.

⁸⁾ A „regionális szerveződésű” vállalatok azok a vállalkozások, melyek a lokális kultúrák, a társadalmi terek helyi, regionális viszonyain bontakoznak ki. A magyar szakirodalomban Simonyi Ágnes olaszországi elemzései foglalkoznak a regionális alkalmazkodás gazdaságszociológiai problémáival. (Simonyi, 1987)

Hazai elméleti elemzés e témakörben Makó Csaba és Simonyi Ágnes (Makó Csaba–Simonyi Ágnes, 1990) könyve, melyben a szerzők – részben Piore és Sabel tézisei nyomán – végiggondolják a rugalmas alkalmazkodás új típusának néhány társadalmi problémáját is. Munkájukban a magyar társadalom és gazdaság hasonló útkereséséről számolnak be, amikor a gazdasági szervezeteken belüli új együttműködési formákat (vgmk; gmk) elemzik.

Az újabb irodalom – sőt maga Piore és Sabel is – szkeptikusabb akár az olasz, akár a francia, akár a brit – vagy német – példák általánosíthatóságával kapcsolatban. Azokat a lokális kisvállalkozásokat is elemezni kellene – mondják jó néhányan –, melyek csődbe mentek, vagy vizsgálni kellene a lokális kisvállalkozások állami szubvenciójának, költségvetési abszurditásának kérdéseit. E véleményekkel arra utalnak, hogy a nagy tartományi (Emilio-Romagna Olaszországban, Dél-Anglia) programok jelentős állami kedvezmények nyújtásával és igénybevételeivel tudtak csak kibontakozni. Úgy tűnik, a piac vagy az állam közötti térben, a modern, integrált társadalmakban csak nagy nehézségek árán tudnak más „regulációs mechanizmusok” utat törni maguknak.

⁹⁾ Williamson kiindulópontja megegyezik Piore és Sabel gazdasági elemzéseinek helyzetértékelésével. Arra kíváncsi, hogy növekvő konkurenciaviszonyok esetében a gazdasági szervezet hogyan reagál a gazdasági környezet „széteső szabályozására”. Miképpen válaszolja meg a vállalatvezetés a piaci integrációk korábbi mechanizmusainak, viszonyainak széttorésztásával, a gazdasági kapcsolatok működésképtelenségével bekövetkező kihívásokat. A vállalati reakcióképesség és készség a szervezet, a technológia és az emberi tényező különböző kombinációi révén áll elő, s Williamson szerint nem szükségképpen a piaci árjelzéseket követi. A költségelemzés, mint racionalitás a belső és külső feltételek együttes mérlegelése, s mind a piac bizonytalanságát mind a környezeti kihívás komplexitását figyelembe veszi.

Williamson kimutatta, hogy a nagyvállalatok a piaci kihívásra nem feltétlenül szervezeti decentralizációval, rugalmas szervezeti vagy technológiapolitikával válaszolnak. Ellenkezőleg, megerősíthetik bürokráciájukat, és belső erőforrásaik felhasználásának központosítottabb, a vezetés által jobban ellenőrzött stratégiáját is kiépíthetik. A stratégia döntés (választás) kérdése, melynek során a külső és belső feltételeket egyaránt mérlegre teszik. A tudás és információáramlás e stratégia kialakításának, úgy is mint magának a döntéshozatali folyamatnak, részei, közvetve tehát a bürokratikus növekedés forrásai.

A vállalatok „versenyellenességét” a technológiai beruházásokkal együttjáró magas munkaadó-költség is kiválthatja. (Williamson, 1986) Ez a helyzet akkor, amikor az emberi tőkébe korábban magas összegeket ruháztak be, ezért az új technológia alkalmazásával együttjáró új személyzeti politika (pl. a betanítási tanfolyamok újraszervezése) túlságosan drága lenne.

A modern vállalat piaci stratégiáiban a gazdasági kapcsolatok költségkalkulációja fontos szerepet játszik, fontosabban, mint a profitmaximalizáció elve. Ebből következik, hogy amikor a vállalat – észlve a piaci kapcsolatok bizonytalanságát – elszánja magát szervezetének reformjára, mindenképpen redukálni szeretné a saját (belső) szervezetének felépítéséből és működéséből (esetleg gazdasági partnereivel fenntartott viszonyából) fakadó költségeit is. A szervezeten belül felhalmozott tudást és információs bázist – mint belső erőforrásokat – e „reformpolitikának” rendeli alá, s e faktorok működnek közre az optimális vállalati szervezet kialakításában, segítenek leküz-

deni a szervezet és környezete között feszülő (piaci) „bizonytalansági tényezőt” megszüntetni a veszteséget is. (Williamson, 1975. 5. o.)

A bizonytalansági tényező semlegesítésének másik lehetősége az emberi tőkébe, a szakképzettségbe, a szakmai továbbképzésbe, a különböző betanítási tanfolyamokba történő befektetés. (Uo. 64. o.) A vállalat a beruházásokkal megkísérélheti visszaszerezni elvesztett piaci függetlenségét, ami azonban csak akkor sikerülhet, ha a beruházások révén igazából a külső erőforrásoktól függetleníti magát. Ezzel kezébe veheti saját innovációjának sorsát is.

¹⁰⁾ Pollert ironikus megfogalmazása azokra az értelmiségi állásfoglalásokra utal, melyek a technika kortól és időtől függetlenül haladó szerepére helyezik a hangsúlyt. „Technológiai determinizmus” mondhatnánk másképpen. Piore és Sabel szemére vetni a technológia szerepének egyoldalú leírását, véleményünk szerint, túlzás. A modern technika szerepének lebecsülése még nagyobb veszélyekkel járhat, mint „túlhangsúlyozása”. A mai üzemműködés ugyanis – erről számos kutatás tudósít – figyelmebe veszi a „technológiai tényezőt”, jelentős összegeket fordít a technológiai innovációra. A technika emellett jelentős mértékben meghatározza alkalmazójának, kezelőjének számos gazdasági, politikai, és társadalmi lehetőségét (pl. ismeretszint, szakszervezeti szerveződés lehetősége) is.

¹¹⁾ Ezért érezzük igazságtalannak azokat a kritikákat, melyek Kern és Schumann elméletének esetleges munkaerő-piaci- vagy/és szakszervezet-politikai következményeit veszik tűz alá. Veit Bader például úgy véli, hogy a könyv új üzenet a szakszervezetnek és a baloldali pártoknak, figyelmeztetés, miszerint többé már nem a munkanélküliség vagy a munkaerő-piaci szegmentáció a legfőbb probléma, hanem az, vajon elfogadja, támogatja-e a szakszervezet (és a baloldal) az új termelési stratégia által a munkásoknak felkínált előnyöket vagy nem. (Bader, 1987. 81. o.)

A politikai „belehallások” a német munka- és iparszociológia történetéből következnek. A marxista orientáció érvénytelenítése a hetvenes években éppen Kern–Schumann könyvében történt meg, ezért e heves támadások. (A német ipar- és munkaszociológia történetét elemzi: Wuntsch, 1988.)

¹²⁾ A szegmentációs tendenciákkal a munkaerő-piaci trendek bemutatásakor bővebben foglalkozunk. E helyütt ezért csak arra szeretnénk utalni, hogy a könyv szerzői a szegmentáció alatt az iparágak közötti szegmentációt is értik. A könyvet követő vitában Malsch és Seltz e tételt is kifogásolták. Arra hivatkoztak, hogy az ipari fejlődés nem a szegmentációt erősítette fel, hanem megváltoztatta az iparágak gazdasági fontosságának sorrendjét. Így nem az autóipar, a vegyipar, a gépgyártás számítanak ma már az ún. „törzsszektoroknak”, hanem például a bio- és géntechnológiai ipar, atomipar. (Malsch, 1987. 18. o.) Ugyanez a véleménye Schmidtnek és Braczyknek is, akik szerint ezért az új termelési stratégia „centrális – mintaadó, számos iparágra kiterjedő – jellege” eleve vitatható. (Braczyk–Schmidt, 1987)

¹³⁾ A fontosabb – eddig nem említett – ellenérvek a következők:

– Kern és Schumann azt nem veszik észre, hogy nem az új termelési stratégia az új társadalomfejlődés értelme és trendje, hanem az „osztálytársadalomtól a Szervezetek Társadalma” felé vívó út. Ezen az úton válik értelmezhetővé az új munkásság tézise, valamint a vezetés és a munkavállalók új, a munka szervezetén belül kialakuló kooperációja. (Schmidt, 1990)

– A munkaszervezet fő dimenziója nem a technológia és a stratégia, hanem a hatalom és a politikai kultúra. (Naschold, 1984)

– A munka során a minél nagyobb teljesítmények elérése a cél, függetlenül a kvalifikációtól vagy a munkaterülettől. Az új munkaerő alkalmazása, a szakmunkások munkába állítása is e teljesítménykövetelményeknek engedelmessé válik. (Düll, 1985)

– Módszertanilag a könyv – így Schmidt és Braczyk – weberianus, a szerzők a szociológiai elemzések „előszobájában ragadtak”. (Braczyk–Schmidt, 1985)

¹⁴⁾ „Jedermann” munka az a munka, amelyet mindenki (bárki) el tud látni, amelyben mindenki (bárki) helyet tud állni. A német szó utal a „személytelenségre”, a személytelenségre. A szociológiában a fogalom a tömegmunka, a futószalagmunka, a személytelenné redukált munkatevékenység jelölésére szolgált. A tömegmunkát, mint személytelenné redukált munkát, bárki el tudja

végezni. Tipikus jelölése még a taylori munkának, vagy a „csavarhúzógatásra szorított” részmuveletvégzésnek.

¹⁵⁾ *Taylor munkásságának szociológiai visszhangjai* közül kiemelnénk:

– Lényeges különbségek vannak az időelvezési tanulmányok, a munkafolyamat feletti ellenőrzés és a szervezeti egységek kialakításának módszerei között. Mindegyik más-más stratégiát kíván meg.

– *Taylor* a tudományos vezetés bevezetése során negligálta a szakszervezeteket, így a taylori munkaszervezet felépítése – sem elvben, sem gyakorlatban – nem tükrözi a modern munkaügyi kapcsolatok rendszerét.

– A taylorista vezetésnek a paternalista és az autoriter megoldások között kell ingadoznia. A vezetőknek éppolyan fegyelmeztetnek kell lenniük, mint a munkásoknak, csak számukra a „tudomány fegyelme” (authority of science) a mértékadó.

– A taylorista megoldások az individualizmusra épülnek. A munkások fizetését egyéni teljesítmények alapján állapították meg, a munkások javaslatait, újításait is csak mint egyéni ötleteket akceptálják. A munkafolyamat az egyéni munkák megosztásán nyugszik.

– A taylori munkaszervezet több vezetési stratégiát, az ipari kapcsolatok több típusát képes „elviselni”. Japánban például a taylorizmus a tradicionális paternalizmussal párosul, Angliában kemény szakszervezeti mozgalommal, amely hosszú időn keresztül megakadályozta az időelemző tanulmányok elkészítését.

– *Taylor* a tudományos vezetés egyik előfeltételét a „mentális forradalomban” látta. Nem tisztázta a tudományos vezetés sikeres alkalmazásának társadalmi feltételeit, ezek a homályos utalások szintjén maradtak. (Wood–Kelly, 1982. 79. és köv. oldk., valamint Braczyk, 1991, 155. és köv. oldk.)

Itt jegyezzük meg, hogy a hazai irodalomban Szamuely László *Taylor-értékelése* közel áll a dolgozat írójéhez. Szamuely szerint: „*Taylor valójában technokrata megoldást ajánlott a tőke és a munka ellentétének a megoldására. Ez szakszervezetellenes volt, de nem volt munkásellenes és természetesen nem volt kapitalizmusellenes sem.*” (Szamuely, 1992. 131. o.) Örülünk Szamuely véleményének, mivel nemcsak támogat bennünket, hanem hozzájárul a „munkásnyúzó”, „trükkös”, „tőkéspárti” *Taylor-kép* – Keleten és Nyugaton egyaránt élő – revíziójához.

¹⁶⁾ *Henry Ford* újításai a következőkben foglalhatóak össze:

1. a munkafeladatok gépi úton történő integrációja;

2. a munkafolyamat minden részére kiterjedő gépesítése;

3. a munkaerő reprodukciós feltételeinek széles körű befolyásolása; (Makó Csaba, 1985/b. 27. o.)

A *Ford*-féle reformok külön-külön is jelentősek, s számos további részletet tartalmaznak. Így például a szerszámok szabványosítását vagy – más területről – az 5 dolláros napidíját. A fordizmus nem mosható össze a taylorizmussal, bár „folytatása”, „továbbgondolása” annak. Az eltérések mögött olyan jelentős gazdasági és társadalmi különbségek vannak, mint az amerikai munkaerőpiac összetételének radikális átalakulása vagy a tömegtermelésre igényt tartó árupiacok kialakulása (fogyasztóképes kereslet létrejötte – nem utolsósorban a taylorizmus hatására).

¹⁷⁾ Bizonyos pontokban egyetértünk *Makó Csabával*, aki szerint a taylorizmus a munkaszervezet reformjára összpontosított. „*A taylorizmus – írja – alapvetően a munka szervezetét módosította, a munkafolyamat összes elemében azonban nem hozott létre mélyreható változásokat.*” (Makó, 1985/b. 26. o.) Véleményünk szerint azonban már *Taylor* is – nemcsak *Ford* – olyan új munkaerő-felhasználási stratégiát alakított ki, amely tudatosan követte a munkavállalók társadalmi körülményeinek változását. Ezen túl *Taylor* reformjainak szervezet centrikusságát – mint tézist – elfogadjuk.

¹⁸⁾ *Taylor* a reformok számtalan mikro- és makrofeltételét említi. Ezeket együttesen kell és lehet megvalósítani, mivel szorosan összetartoznak. Így például:

– a napi feladatok és teljesítmények pontos és írásbeli kiadása, mérése, elszámolása (*Taylor*, 1983. 55–56. o.);

- lehetőség a teljesítmények „önellenőrzésére” (uo. 69. o.);
- magas bérek a feladatok maradéktalan teljesítése esetében;
- hibák miatt levonás (uo. 73. o.);
- a munkások felvilágosítása a rendszer működéséről, az alapelvekről és a „technikai” mechanizmusokról;

- napi egyeztetés vezetők és munkások között, a legfontosabb témák és konfliktusok megvitatása (munkamennyiség, fizetés, munkaidő) (uo. 167. o.).

¹⁹⁾ Fayol ennek megfelelően definiálja az ideális vezető fogalmát is. „Az ideális vezető mindazokkal az ismeretekkel rendelkezik, amelyek a hatáskörébe tartozó vezetési, műszaki, kereskedelmi, pénzügyi és más kérdések megoldásához szükségesek, továbbá birtokában van olyan fizikai és szellemi erőnek, amely alkalmassá teszi őt kapcsolatok kiépítésére és ápolására, az utasítások kiadására és azok betartatásának ellenőrzésére.” (Fayol, 1984, 123. o.)

²⁰⁾ E tényt a magyar szervezetszociológia – tegyük hozzá az iparszociológia és a munkaszociológia is – kimerítő gondossággal részletezte. Nemcsak a kifejezetten ipar- és munkaszociológiai írások (pl. Rozgonyi Tamás, Andics Jenő, Nemes Ferenc, Makó Csaba, Héthy Lajos, Hegedüs András), hanem olyan összefoglaló könyvek is, mint például Kulcsár Kálmán: *Az ember és társadalmi környezete* (vagy a szerző politikai szervezetekről szóló munkái) foglalkoztak a szervezet kettős struktúrájának jellemzőivel és hatásaival. A munkák alapállása valahol a kritikai szociológiák környékén keresendő, ugyanis az „informális” struktúrák szervezeten belüli folyamatainak feltárása nemcsak a formális szervezeti elveknek mondott ellent, hanem az akkori pártideológiák hivatalos szocialistaszervezet-felfogásának is.

²¹⁾ Vagy létrejön a kétféle szabályrendszer egy szerkezetbe való „összeolvadása”. Esetleg a reform útján bevezetésre kerülő normák és előírások maguk is adaptálódnak a szervezet tradicionális normáihoz. Mindenesetre a Taylor-féle tudományos vezetés szellemében készült szabályok vegytiszta formában még az új gyárak esetében sem érvényesültek.

²²⁾ A taylorizmus korlátai között a munkások ellenállását külön kell hangsúlyoznunk. Makó Csaba sorra veszi az egyes országokban kibontakozó „ellenállási mozgalmakat”, s bemutatja az ipari konfliktusok alakulásának trendjét is. (Makó, 1985/b.) Nem túloznánk, ha azt állítanánk, hogy a heves tiltakozások is közrejátszottak a taylorizmustól eltérő munkaerő-politika és vezetési stratégia kialakításában.

²³⁾ A fontosabb irányzatok a következők:

- Human Relations irányzat (Mayo, Roethlisberger, Dickson), vagy más néven az interakciós iskola;
- participációs irányzatok;
- kontingencia irányzatok (Fiedler, Chemers);
- szociotechnikai szervezettel fogás (főleg a Tavistock Intézet munkatársai).

²⁴⁾ Petra Friedmann és Kurt Schmahl a munka humanizálásának hasonló korlátairól számolnak be. Kutatásaik a következőkben foglalható össze:

A munka humanizálása a vállalatvezetés érdeke, ezért egy egyszerű szlogenre lehet redukálni: A megfelelő embert a megfelelő helyre. A vállalatvezetés e programok során számtalanszor a rentabilitást tartotta szem előtt, s a demokratizálást elutasította. A munkaszervezetben intézményesítette a tanulás és a továbbképzés kényszerét, amit aztán keményen számon kért a dolgozóktól. A tőkés munkafolyamatban – mivel egyre kevesebb dolgozó kapcsolódik be a munkamegosztásba – csökken a kvalifikáció nagysága és jelentősége. Ezzel szemben nő a kultúra és a speciális tudások szerepe. Speciális tudás például a technikai innovációkra történő helyes reagálási mód, az intenzív, nagyobb hatékonyságú munkavégzés gyakorlatának tudása (optimális számítógép-kezelés), és a tudományos ismeret. Fontos lesz az „üzemhez kapcsolódó tudás” is. A munka humanizálása tehát – foglalhatnánk össze – az emberi tőke intenzív növekedése és integrációs körének kitágulása – az emberi erőforrások (társadalmi kapcsolatok) fejlesztése helyett.

²⁵⁾ Sajnos egy jegyzet terjedelmében nem lehet a svédországi ipari demokráciát, valamint az új munkaszervezetek Svédországban kialakult formáit részletesen elemezni. A munka- és iparszociológia azonban hamar felfedezte a svédországi kísérleteket, annál is inkább, minthogy számos kutató részt vett bennük. A téma kapcsán az olvasó figyelmét a svédországi kutatóhelyek tanulmányai (Arbeitslivscentrum) vagy a Munkaügyi Hivatal és a Munkaügyi Tanács elemzései felé fordítjuk. Az angol, a német, a francia nyelvterületen is számos publikáció dolgozta fel a svéd ipari demokrácia tapasztalatait. Magyarországon megemlíthetnénk Héthy Lajos és Makó Csaba 1981-ben megjelent könyvét, illetve Ferge Zsuzsa Svédországról szóló írásait. (Pl.: Ferge: Van-e negyedik út? Bp. 1989.)

²⁶⁾ A technikával kapcsolatos viták és álláspontok rendszerezését számos társadalomkutató elvégezte. Közülük Burkart Lutz és Gert Schmidt gondolatait emelnénk ki.

Schmidt szerint a történészek, közgazdászok, filozófusok, pedagógusok vitái a legszámottevőbbek. A szociológián belül az empirikus társadalomkutatások és makroszociológiai (elméleti) viták (pl. Weber és a Weber-kritikusok), valamint a gazdasági szervezet kutatások technikafelfogása a jelentősebbek. Valamennyi társadalomtudományi álláspontot áthatja a „tudományos-technikai haladás” ideológiájával szembeni közös opposíció.

A technikai fejlődésre nemcsak a társadalomtudomány, hanem a különböző politikai és világnézeti ideológiák is reflektáltak. Jól körülhatárolható a liberális és a konzervatív álláspont, avagy éppen a marxista felfogás. E sokszínű viták és különböző álláspontok tanúsítják, hogy – fogalmaz Schmidt – a technika problémái végérvényesen életünk részévé váltak. (Schmidt, 1987)

Burkart Lutz a társadalomtudományi technikakutatások elmélet- és kategóriatörténete legfontosabb elemének azok „tudománnyá válását” tekinti. E folyamatban a szociológia búcsút vett a különböző társ- és részstudományok technikafogalmaitól, s új – valóban szociológiai – problémákat tárt fel, illetve új kutatási módszereket és területeket dolgozott ki. A technikakutatásoknak most már egy új szintézis felé kell törekedniük, s meg kell fogalmazniuk „általános” – vagy általánosítható – tapasztalataikat is. Előttünk álló feladat – mondja – egy általános „technikaszociológia” megalapítása. Ezzel a technikakutatás önálló diszciplínája lenne a szociológiának. (Lutz, 1986)

²⁷⁾ A technikafelfogásokban bekövetkezett fordulatról számol be Wernert Rammert is. Álláspontja szerint a technikakutatások maguk is részei – jelzői, tanúi, követői, közvetítői – a technika genezisének. A technikakutatások a munkaszociológia problémáiból nőttek ki (lásd Braverman), s kategóriáik fokozatosan, a technikai rendszerek társadalmi elterjedésével párhuzamosan lettek önállóak. (Rammert, 1988) Önállósodásukat a nyilvánosság és a politikai élet vitái, kérdésfelvetései éppúgy elősegítették, mind egyes globális problémák tudományos felvetése (pl. a Római Klub jelentése). A technika számos témaköre került a tudományos kutatások terítékére (pl. technika–társadalmi innováció, technika–oktatás, technika–politika), ám az kétségtelen, hogy a nyolcvanas években a technika fogalma maga is megváltozott. Számítógép, mikroelektrotechnika, információs és kommunikációs technika; mindezek ismeretében a szociológiai kérdéseket is másképpen kell feltenni. (Rammert, 1982)

²⁸⁾ A magyar nyelvben a *munkaerőpiac* és a *tudáspiac* problémái kapcsán nem lebecsülhető, sőt a tartalmi megértést nehezítő, filológiai problémák adódnak. A német „Arbeitsmarkt” és az angol „labor market” szavaknak a *munkapiac* lenne a legjobb fordítása, ám mégis a „munkaerőpiac” kifejezés használata terjedt el. E két fogalom jelentése nem ugyanaz. A munkaerőpiac tudáspiaccá történő transzformációja nem ugyanazt jelenti, mint a munkapiac tudáspiaccá történő átalakulása. A munka és tudás piacai ugyanis a munkaerőpiacokon is szerveződhetnek, míg a munkaerőpiac átalakulása már nem feltételezi a munkapiac megszüntetve megőrződését sem.

Nem nehéz belátni, a fordítási bonyadalmakat a marxista politikai gazdaságtan magyarországi meghonosítói okozták, hiszen a marx elmélet nem a munka, hanem a munkaerő eladásáról beszél, ami értelemszerűen csak a munkaerőpiacon történhet meg. A munkaerő áru jellege a marxista értéktöbblet-elmélet kulcsponja, a munkapiac fogalma nem fedné le a „modern bérabszolgásg” koncepcióját. Ugyanakkor a külföldi szakirodalom továbbra is a munkapiac fogalommal írta le a helyzetet, így a szociológiai problémák fordítása nem annyira nyelvi, mint fogalmi nehézségeket okoz.

A könyvben – az igazat megvallva – nem tudtunk túllépni e paradoxonon, felváltva használtuk mindkettőt. Ott, ahol a munkaerőpiacot éreztük mondanivalónkat pontosabban kifejezőnek, a munkaerőpiacról írtunk, és megfordítva. Reméljük, filológiai indíttatású jegyzetünk nem marad reflexiók nélkül, bár e kérdéskör egyszer már felvetődött. *Galasi Péter* a magyarországi munkaerő-piaci elemzésekről szóló kiváló empirikus kötet szerkesztője észlelte és vetette fel a terminológia kérdéseit. Akkor ő még a marxista fogalomhasználat mellett döntött.

„...világos, hogy az adásvétel során nem a munkaerő mint olyan cserél gazdát (ami egyébként is lehetetlen, mert elválaszthatatlan tulajdonosától) – a munkavállaló tulajdonképpen munkát ígér, melynek elvégzése után kapja meg a kialkudott díjazást. Ennélfogva munkaerőpiac helyett pontosabb lenne a munkapiac fogalmának használata. Az előbbi kifejezés mellett szólni azonban, hogy a magyar közgazdasági irodalomban ez a fogalom terjedt el, továbbá hogy a marxista terminológiában minden piacot (megszilárdult) munkák piacának tekintenek.” (*Galasi, 1982. 13. o.*)

²⁹⁾ A kumuláció a hatvenes évek szociológiai irodalmának „meglepetése”. A kutatók az alacsony tudás- és jövedelemszint, szociális, egészségügyi és családi hátrányok, munkaszervezeti és társadalmi perifériák összekapcsolódásáról számolnak be. A trendek különösen élesek a tartós munkanélküliek esetében, ahol a polarizálódás, a szegmentálódás és nemritkán a szegénységi helyzet egybeesik. A hátrányok összegződése az esélyek hosszú távú elvesztésével azonos, sőt a perifériától többgenerációs tartósságával. (*Heinze, 1984. 106–138. és Offe, 1977*)

³⁰⁾ *Günter Schmid* és *Dieter Freiburghaus* már a müncheni iskola (a *Lutz* által vezetett Institut für Soziale Forschung IFS) fellépésének kezdetén (hatvenes évek közepe) élesen bírálta a – különösen *Lutz* és *Sengenberger* – által képviselt „szegmentációs elméletet”. A modell kritikája a következőkben foglalható össze:

1. A munkaerőpiac költség és nyereség összefüggését – lett légyen is szó pénzügyi, tudásbeli, társadalmi beruházásokról – nem veszik figyelembe.

2. A speciális képességek (tudások) és a szegmentálódás folyamata között erős korrelációt tételeznek fel, valamint eltekintenek a pótlólagos tudás és emberitőke-beruházás hatásaitól is. A speciális beruházások nem minden esetben párhuzamosak (a közszolgálati szférában például egyáltalán nem) a szegmentálódás trendjével, a pótlólagos beruházások pedig a többlet teljesítményen túlmenően feloldhatják a belső munkaerőpiacok rigiditását.

3. A szegmentáció valószínűleg nem a tudás és a képességek specializált készletére, hanem a munkaszervezet és a munkamegosztás problémáira vezethető vissza.

4. A diszkriminációs stratégiák felismerését és elemzését a szegmentációs elmélet valójában megnehezíti, különösen az (iskola)kezdéskor fenálló egyenlőtlen „startpozíciókat” nehéz általa felismerni. Nem derít fényt az emberi tőkébe való beruházások „társadalmi hátterére”, például a már beruházott emberitőke-mennyiség biztosításának stratégiáira.

5. A társadalmi egyenlőtlenségek – nők, idegenek, vendégmunkások – munkaerő-piaci összefüggését nem tisztázza.

Meg kell jegyeznünk – jóllehet nem hisszük, hogy *Sengenbergerék* védelemre szorulnának –, hogy a cikk megjelenése után mind *Lutz*, mind *Sengenberger* több könyvében is továbblépett a szegmentáció általuk adott korai felfogásán. E könyvekben az itt felrótt hiányosságok nagy részét pótolták. Valójában az elmélet kidolgozására is később – főleg a nyolcvanas években – került sor.

³¹⁾ Az *Aktív Munkaerőpiaci Politika* számos fejlett ipari országban folytatott munkaerő-piaci gyakorlat, s mint ilyen egyáltalán nem elvont tézisgyűjtemény. Az *Aktív Munkaerőpiaci Politika* „mintaországa” Svédország, ám ide tartozik az észak-európai államokon kívül Nyugat-Európa legtöbb országa is. Különféle munkaerő-piaci stratégiák, a munkaerő-felhasználási és a foglalkoztatási problémák kezelésének különböző hagyományai és szokásai jellemzik e munkaerő-piaci politikát. Egy azonban közös: nem a munkanélküli-helyzetre összpontosítja erőfeszítéseit. A megelőzésre, a folyamatok koordinálására, a válság aktív kezelésére (lehetőleg annak kitörése előtt), a foglalkoztatási folyamatok befolyásolására koncentrálnak.

Az *Aktív Munkaerő-piaci Politika* tudományos elemzése, leírása, problémáinak számbavétele szinte áttekinthetetlen. OECD-jelentések, ILO-tanulmányok mellett meg kell említeni a berlini WZB munkacsoportját (*Günther Schmid* vezetésével), a svédországi munkaerő-piaci tanácsot (és

projektjeit). Emellett konferenciaanyagok, könyvek, tanulmányok sokasága számol be az Aktív Munkaerő-piaci Politika kérdéseiről. A magyarországi irodalomban a dolgozat szerzőjének cikkeire hívjuk fel a figyelmet.

Az Aktív Munkaerő-piaci Politika sorsát befolyásoló politikai és tudományos javaslatok az általunk „társadalmi integrációnak” nevezett, más szerzőknél a „demokratizálás” fogalmával jelölt irányba haladnak. *Günther Schmid* legújabb tanulmányában arra hívja fel a figyelmet, hogy a szolgáltatások egyenlőségének növelése, a kooperációs tendenciák továbbfejlesztése nemcsak hogy nem rontják le az AMP hatását, hanem azt kifejezetten hatékonyabbá teszik. E trendek megerősítésére az elosztási és döntési rendszerek minden részében sort kell keríteni, sőt ezen alapelveket ki kell terjeszteni az AMP mögött álló pénzügyi politika intézményeire is. (*Schmid, 1992*)

Jegyzetek a IV. fejezethez

¹⁾ A teljesség igénye nélkül név szerint is meg kell említeni a gazdaságtörténészek közül *Berend T. Iván*, *Pető Iván* és *Szakács Sándor* munkásságát, a gazdaság és társadalomszerkezet (mikromakro vetületeinek) szociológiai leírásában *Kemény István*, *Szelényi Iván*, *Szabó Márton*, *Varga László*, *Makó Csaba* nevét, a politikátörténészek közül *Gyarmaty György*, *Glatz Ferenc* írásait. A kor dokumentálásának gazdag irodalma van külföldön, s nemcsak a (volt) magyar emigrációban, hanem a sztálinista modernizáció társadalmi összefüggéseinek bemutatásában is.

²⁾ A dolgozatban idézett interjúk nagy részét 1985–86-ban rögzítettük. Interjúalanyaink elsősorban munkafegyelmi mulasztás miatt megbüntetett munkások voltak, de ha a helyszínen más, szívesen nyilatkozó munkással vagy élményekben gazdag, az ötvenes évek munkahelyeit megjáró munkavállalóval találkoztunk, általában nem riadtunk vissza az interjú felvételétől. Kutatásainkat a SO-ROS-MTA Alapítvány finanszírozta. Az interjúkból készült válogatás – nagy fájdalomkúra – máig is frásztalunk fiókjában pihen, holott több kiadó is nekirugaszkodott megjelenítéséhez. Kiadási tevékenységünkél – néha félelmünkél – csak csődjük volt gyorsabb. Ennek ellenére reméljük, az interjúk egy része megjelenik a közeljövőben a korról készült dokumentumválogatás keretében. Mindenképpen meg kell említenünk *Mártonfy György* nevét, aki e könyv szerzőjével együtt az interjúkat felvette.

³⁾ Néhány adalék a munkaerő-irányítás eredményéhez:

„Különösen a szakmunkások és adminisztratív dolgozók vetik fel, hogy az Alkotmány csak papíron biztosítja a munkához való jogot, a gyakorlatban nem védik a munkásokat a törvények. Olyan hangok is vannak az adminisztratív dolgozók között, hogy becsapták őket, mert ők nem azért tanultak, érettségiztek stb. központi felhívásra, hogy most követ vagy téglát hordjanak. Ez főleg a női dolgozóknál fordul elő” – számol be a konfliktusokról egy feljegyzés.

Szólnunk kell a korszak munkaerő-gazdálkodására jellemző egyéb vonásokról is. A munkaerő-gazdálkodás a „Munkaerő Tartalékok Hivatalának” aktív közreműködésével történt. A hivatal szervezetei – területi szervei – regisztrálták a rendelkezésre álló munkaerőt, nyilvántartották a munkaerő-tartalékot, kiállították a munkakönyvet, felmérték a helyi és országos oktatási kapacitásokat. Lényegében összehangolták a tervcélok megvalósítását a munkaerő mobilitásával.

A másik nagy munkaerő-tervezési központ az *Országos Tervhivatal* volt. Igazából a tervhivatal funkciói, feladatai, szervezetei a háború utáni fejlődés „egyenesei” leszármazottjai voltak. (Erre vonatkozóan lásd *Baksay, 1983.*)

(A könyvben idézett dokumentumok egy része az Új Magyar Központi Levéltár Sztálinváros és a Sztálin Vasmű iratanyagában találhatóak meg. Jelzetük UMKL XXIX-F-2. Ugyancsak az UMKL dokumentumaiban találhatóak a MTH iratai is. Dokumentumaink továbbá a Fővárosi Levéltárból [Rákosi Mátyás Művek], illetve a [z egykori] SZOT-levéltárból származnak. A dokumentumok eredeti helyesírásán csak a legszükségesebb javításokat végeztük el.)

4) A munkaerő-gazdálkodás a létszám- és munkaerő-tervezést a szó közgazdasági értelmében nem ismerte, azonban a bürokratikus előírások és adminisztratív kényszerek egész sokaságát termelte ki és működtette (átjelentő lap, munkakönyv, statisztikai adatlapok stb.).

A hatás több mint kaotikus volt.

Egy beszámoló szerint:

„A munkaerők biztosításánál óriási nehézségek mutatkoznak. A KGM kevesebb létszámigénylést kapott meg a NEB-től 1950 őszén, mint a valóságban a szükséglet. Ezt különösen a műszaki vonalon mutató hiányok jellemzik. A hiányosan javasolt munkavállalók közül az áthelyezés elrendelésekor még további nagyméretű lemorzsolódás mutatkozik, vagyis a vállalatok a beütemezett munkaerőt nem hajlandók kellő időben áthelyezni, vagy a munkavállaló előbbi eltávozását, vagy más oknál fogva való késését a vállalatok nem pótolják. A valóságban áthelyezésre kerülő munkavállalók nagy százaléka minőségileg nem megfelelő, és számtalan esetben az áthelyezésre elrendelt munkavállalók helyett egyes vállalatok más munkavállalót helyeznek át, és legtöbbször gyengébb munkaerőt. Ezen hiányosságok különösen az esztergályos és általában műszaki vonalon mutatkoznak.

Fizikai vonalon a teljesítménybérben még nem dolgozók, illetve a nagy kiesési idők következtében egyenlőtlenek a keresetek. Nagymértékben rontotta a hangulatot bérezési vonalon a helytelen és rossz munkabeírás, illetve a bérszámfejtés. A gyakorlatlan munkabeírók a dolgozók által végzett teljesítményt nem tudták pontosan nyilvántartani, a munkavállalók által végzett darabbéres munkáról munkautalványi ellenőrző szelvény a dolgozónál nem volt, így pontosan reklamálni sem tudta a helytelenül számfejtett bérét.

A szellemi dolgozók bére a kollektív szerződés szerint maximálisan ki van használva, és hogy mégis elégedetlen hangulat van, azt egyes munkavállalók mesterségesen idézik elő... Észrevették, hogy a vállalatnál egyes vezető funkcióban lévő egyén, a munkavállalóknak magasabb bért ígért, és mindenkinek a kérését támogatja, de csak a dolgozó szemében.”

A munkaerő-biztosítás másik korabeli formájáról – a „rohammunkásokról” – szól a következő dokumentumrészlet:

„Rohammunkások foglalkoztatása:

...megállapítottuk, hogy a rohammunkásokkal a munkahelyre történő vezetés után nincs kellő ellenőrzés, illetve foglalkoztatás... már délelőtt, de különösen délután az összes éttermetek ellepik a rohammunkások. Az is előfordul, hogy amikor a felvezető a munkahelyre vezeti a rohammunkásokat, azoknak egy igen jelentős része eltűnik. A munkaidőt és a munkabeosztást sem tartják be a rohammunkások részére és azok lényegesen előbb fejezik be a munkát a megengedettnél.

Felhívjuk a vállalat figyelmét ... ezeket az állapotokat meg kell szüntetnie, mert a rohammunkások munkába állítása nem kis költséget jelent népgazdaságunk számára... Szigorú utasításban kérjük kiadni valamennyi munkahelynek, hogy a rohammunkásokat elosztás után megszabott munkára kell beállítani, ugyanakkor gondoskodni kell arról, hogy állandó foglalkoztatásuk biztosítva legyen és a munkaidőt végig kitöltsék. Ahol a rohammunkások ezt nem hajlandók végrehajtani, ott a munkahely vezetője írásban közölje a vállalat, illetőleg a brigádvezető nevét.

Amennyiben a rohammunkásokkal való kiszállás és foglalkoztatás tekintetében javulás nem állna be, úgy a vállalat részére a jövőben nem áll módunkban rohammunkást biztosítani.”

A Dunai Vasmű részére „sajátos” szerződések is biztosították a (bér) munkaerőt.

„1. A szerződő felek: egyrészt a Bánya- és Energiaügyi Minisztérium [BEM], másrészt a Nehézipari Beruházási Vállalat [NEB] mint a KGM XX. Főosztálya.

2. A szerződés célja: a Sztálin Vasmű Energiaszolgáltató üzemei és vegyipari üzeme részére műszaki, adminisztratív, szak- és betanított munkavállalók biztosítása a létesítmények megindulásához szükséges időpontokra a mellékletben feltüntetett számban és képzettségben. Ez a munkaerőbiztosítás a következőképpen történik:

a) A szakkáderek mintegy a felét a BEM felügyelete alatt működő üzemeknek a szakmában teljesen jártas szak- és betanított személyzetéből kell a Sztálin Vasmű üzemei részére fokozatosan rendelkezésre bocsátani.

b) A káderszükséglet másik felét betanítás útján kell biztosítani. A betanításért a BEM üzemei a felelősek.

c) A Sztálin Vasműhöz kerülő szakkáderek átadását megelőzően a fellépő szakkáderhiány pótlásáról kellő időben kötelesek az üzemek gondoskodni. Ezért a tanfolyamokon egyúttal ki kell képezni ezeket a kádereket is.

A Sztálin Vasmű részére átadandó dolgozók egyrésze női munkaerő lesz, férfi és női munkavállalók kívánatos arányszáma: 3:1.

A NEB és a BEM igyekezni fognak, hogy a Sztálinvárosba kerülő átképzettek, valamint a régebbi szakmunkások, műszakiak és adminisztratív munkavállalók családtagjai, feleségei ilyen átképzésnél elsősorban jöjjenek számításba. A kiképző üzem gondoskodik az átképzendő és betanításra kerülők megfelelő betanításáról és gondoskodik arról, hogy ezek kellő üzemi tapasztalatot szerezzenek. Ezen átképzetteket elméleti és gyakorlati vizsgáknak vetik alá. A dolgozók fizetésüket az átképzést végrehajtó vállalattól kapják. A NEB a kiképzés hatásosabbá tétele valamint a figyelem fokozott fenntartása érdekében olyan üzemekbe kerülő dolgozókhoz, ahová a dolgozók nagyobb csoportokba kerülnek, egy-egy vezetőt küld ki, aki gondoskodik az átképzendő dolgozók fegyelmének fenntartásáról, munkaidő utáni foglalkozásáról. Amíg a dolgozók átképzésen a vállalatnál vannak, addig a velük szembeni fegyelmi hatáskört az átképező vállalat vezetője gyakorolja, azonban minden esetben a NEB által kiküldött vezető előzetes meghallgatásával.

Az átképzéssel kapcsolatos költségekről nem a kiképző vállalatnak kell gondoskodnia, így a kiképzéssel kapcsolatos béreket, szociális terheket és egyéb külön kiadásokat a vállalatnak a NEB megtéríti, illetve megtérítetteti.

A Sztálin Vasmű üzemei káderszükségletének biztosításánál mindkét fél fenntartja magának a jogot az észrevételek megtételéhez, abban a tekintetben, hogy az átadásra kerülő káderek minősége biztosítható legyen.

A BEM illetékes iparági főosztályvezetője és személyzeti osztálya felelős, hogy a kiválogatás megfelelő legyen.

A NEB fenntartja magának azt a jogot, hogy a Sztálin Vasmű részére átképzés, betanítás, illetve begyakorlás alatt álló munkaerők kiképzésével, előmenetelével kapcsolatban ellenőrzéseket végezessen és ezzel kapcsolatban észrevételeket tehessen.

Az egyes üzemekben, ahol nagyobb létszámban átképzés történik a Sztálin Vasmű részére, a szükséges munkaerők toborzásához az engedélyt a NEB szerzi meg és a vállalatvezető rendelkezésére bocsátja a toborzó kádereket – a létszámtól függően –, azonban a toborzás sikeréért a vállalatvezető a felelős.”

A rendszer logikájának megfelelően a figyelem kiterjedt a foglalkoztatotti létszám csökkentésére, a túlfűtött gazdaság zabolátlan növekedésének leállításának kísérletére is. Ezek az akciók főleg 1953 után zajlottak, a következő eredményekkel:

„Az átszervezések zöménél... nem segítik hozzá a dolgozókat az elhelyezkedéshez. A Pénzügyminisztérium területén fordult elő, hogy a létszámfelügyelőségek racionalizálását 5 nap alatt hajtották végre. Így vidéken a szabadságon és betegállományban lévő dolgozók részére is kiküldték a felmondólevelet anélkül, hogy a dolgozókkal beszéltek volna. Igen gyakori, hogy személyi elmentések fennállása esetén, az átszervezés indoka alatt elbocsátják a dolgozókat. Jellemző a felmondásoknál az is, hogy a dolgozók szociális körülményeit, anyagi helyzetét, megélhetési lehetőségeit nem veszik figyelembe. Vállalaton belül is előfordult, hogy mind a férjnek, mind a feleségnek felmondták... A vállalatok nem győződnek meg arról, hogy marad-e kereső a családban, és biztosítva van-e a család létfenntartása. Ugyanígy nagyon sok vállalat nincs tekintettel a dolgozó idős korára és csökkent munkaképességére. Nem minden esetben veszik figyelembe a vállalatok a terhes nőket védő rendelkezéseket sem.

Egyes helyeken indokolatlanul hosszú ideig elnyújtják a racionalizálást. A K. Tervező Vállalat már 3 hónapja racionalizál úgy, hogy naponta 1–2 dolgozót küld el. Ez a módszer a dolgozókat állandó rettegésben és félelemben tartja.

Mindezekhez hozzájárul még az is, hogy a vezetők nagy része fölényesen beszél a dolgozókkal és éreztetik velük, hogy a racionalizálás során tőlük függ a munkaviszony fenntartása. Ez lényegében a dolgozók megfélemlítését jelenti.

A racionalizálásnál nem egy helyen sokkal több embert mozgatnak meg, mint ahogy az szükséges volna... Igen sok helyen a racionalizálási rendelet végrehajtásáról valójában nem is lehet

beszélni, csak elbocsátásról, mert az elbocsátott dolgozók munkáját – minden egyszerűsítés vagy változtatás nélkül az ott maradt dolgozók végzik. Először elbocsátják a dolgozókat, azután kezdenek gondolkodni a munka egyszerűsítésén, a munkafolyamatok összevonásán stb.

A racionalizálás ilyen módszerekkel történő végrehajtása olyan következményekkel jár, hogy egy-egy dolgozó öngyilkosságot követ el.” (UMKL XXIX-F.2)

⁵⁾ E csatornák fontos ága volt az ebben az időben kiépített „munkaügyi és személyzeti osztályok” hálózata. A munkásokkal szembeni elvárások lényeges közvetítői ezek a vezetési egységek, olyanira, hogy néha nem is tartoztak az üzemvezetés ellenőrzése alá: „A munkaügyi osztályok normamegállapítási tevékenységük miatt a Nehézipari Minisztérium védelme alatt állnak, és minden norma megállapításával kapcsolatos munkájuk a Munkaügyi Főosztályon keresztül közvetlenül az OMB. kezébe fut össze” – tudósít egy feljegyzés. (Feljegyzés a Munkaügyi Főosztály működéséről. UMKL XXIX- F-3-13-18. o.)

Miután a hatásköri vitáknak nem akart vége szakadni, a munkaügyi osztályokat központosították, és közvetlenül a vállalat vagy üzem vezetőjének rendelték őket alá.

A munkaügyi apparátusnak – mint a személyzeti munka egyik megvalósítójának – a politikai vezetés is nagy fontosságot tulajdonított. Biszku Béla egy beszédében kifejtette: „a (személyzeti munka) vezetői ... felelősek minden egyes behelyezésért... Igen fontos az éberség... Munkájában minden esetben támaszkodjon a Pártra...” (Biszku Béla előadása UMKL XXIX-F-3-i/7-4.)

⁶⁾ A bér a korszak krónikus problémája. Közgazdasági értelmezése Kornai János könyvében (A hiány) megtalálható, politikai és társadalmi összefüggéseinek feldolgozása, modellszerű összefoglalása máig nem történt meg. A bérpolitika története kétségkívül rekonstruálható, ám az igazat megvallva ma, a fordulat után sokkal inkább tudományos kérdés, mint gyakorlati probléma. Ettől függetlenül a szocializmus alatt a bérrendszer kutatása, optimális modelljének kidolgozása egyike volt a slágertémáknak. Erre mindig volt pénz, ám e gyakorlatiorientáltság azt is jelentette, hogy az optimális model keresés oltárán feláldozták a tudományos modell megalkotását.

Pedig már a „bér” fogalom is elletmondásos. Bér ugyanis egy olyan gazdaságban, amely szisztematikusan tagadja a munkaerő árújellegét, egyszerűen nem létezik. A szocialista társadalom jövedelemszerkezetét később sem lehet megérteni a bérfogalom segítségével, hiszen a másodállások, pénzben és szolgáltatásokban megnyilvánuló extra bevételek messze leértékelték a bérjövedelem fontosságát. Vagy ki tudná kiszámítani a „bér” ellentételezésektől kifejtendő teljesítmények nagyságát, mérését, definícióját? Kételyeinktől függetlenül mi is használjuk e fogalmat, bár sokkal inkább a főmunkahelyen bevételezhető pénzt értjük alatta, mint a munkaerő árát.

⁷⁾ A tények ismeretében ma már groteszk az az elképzelés, miszerint „A bérből és fizetésből élők keresetében megmutatkozó aránytalanságokat a következő ötéves terv végéig, tehát 6 év alatt fokozatosan a minimálisra kell csökkenteni. Ezzel egyidejűleg a mai helyzetből kiindulva javítani kell a bérből és fizetésből élők kereseti arányait a nem bérből és fizetésből élők jövedelméhez viszonyítva...” (sic: Itt egyértelműen a parasztságról van szó. Ez pedig már – ismerve a kor paraszti nyomorát – nem groteszk, hanem tragikus.) (Előterjesztés a SZOT Elnökségéhez, 1954 október 21-én. SZOT Levéltár, B.1954/4.)

A bérpolitika elveinek és gyakorlati útmutatásainak egyik összefoglalója: A szocialista bérpolitika alapja című 1951-es brosúra. (Budapest, Népszava Kiadó)

⁸⁾ Az ipari termelés fontos szabályozói a munkanormák. (Problémáit a modern munkaszervezetről szóló fejezetben igyekeztünk bemutatni). Szerepük a standardizált tömegtermelés, a „racionális” működésre törekvő munkafolyamat, a technikai és technológiai rendszerek mind nagyobb mértékű alkalmazása óta különösen jelentős.

Az ötvenes évek Magyarországa ipari konfliktusainak előterében a normák kérdése állott. A normákat egyrészt mint a bérmeghatározás egyik fontos pillérét állították a figyelem – és a fegyelem – középpontjába, másrészt mint a tervgazdaság lényeges, elengedhetetlen tényezőjét. A norma – mondják – meghatározza a terv végrehajtásához szükséges időt, s ezen keresztül szabályozza a teljesítmények alakulását. A teljesítmények méréséhez, a teljesítménybérezéshez – amely a szocializmus alapja – nélkülözhetetlen a norma.

1949/50 fordulóján úgy vélték – amit mind a hivatalos munkaideológia, mind a politikai ideológia gazdasági mozgásokat értelmező része kifejezett –, hogy az alkalmazott normákkal komoly problémák vannak. Elavultak, becslésen alapulnak, nem ösztönöznek a teljesítmények fokozására. Ezért meg kell változtatni őket.

A módszertanilag helyesen kivitelezett normakészítés segítségével egymást követték a normarendezések. A legnagyobb és hatásában is legdramatikusab az 1950 késő nyarán–kora őszén lezajlott normarendezés volt. A rendezést megelőző időszakban az apparátus minden szintje, szerve és fajtája (párt, szakszervezet, állami, országos és megyei) egymás után tárta fel és hozta nyilvánosságra a normacsalásokat.

A levéltári dokumentumokból világos, a kormányzat életszínvonal- és bércsökkentő törekvése része a fogyasztás termelési beruházások javára történő visszafogásának. A norma mint a bér meghatározás egyik eleme bekerült a gazdaságpolitikai eszközök közé.

A normarendezésekre a munkások így emlékeznek vissza:

„Annyira önkényes volt maga a normás a gyáron, az üzemen belül, hogy szinte teljhatalmú ura volt a gyárban a bér meghatározásnak. Teljhatalma volt, mert mindenben ő állapította meg... de rosszul, szűken...”

„Ha valaki folyamatosan 200%-ot csinált, akkor nem jó a 100%. Emelték a normát. A normások, azok kivételes emberek voltak. Vannak a szállítófolyosók, szállítógátatok, vannak ilyen menekülőlyukak, úgy hívják őket. Oda be lehet állni, ha elszabadul a csille. Beálltak a normások így a menekülőlyukba, szembe a keresztvágattal. És akkor stopperrel figyelték, hogy hányat fordulnak a munkahelyről és bemérték. Ha a csapat szúrta ki a normást, az megnézhetette magát, mert akkor sokkal lasabban fordultak, de ha nem figyelték és tényleg úgy nekiálltak dolgozni, akkor érthető, hogy más volt. És akkor azt mondták: no ha ezek egy műszak alatt meg tudnak csinálni 60 csillét és a normájuk 30 csille, akkor felemelték érthető módon 60 csillére. Akkor megnézhetette magát az ember, mert nehéz volt túlszárnyalni. Az, hogy tízezer százalékok voltak, hát ez hihetetlen. A bányában nemigen volt ilyen...”

⁹⁾ A sztáhanovista mozgalom kitűnő elemzése Varga László könyvében található meg. (Varga, 1984) A mozgalmat körülölelő ideológia összefüggéseit Szabó Márton írta le. (Szabó, 1988)

A mozgalom tudatos politikai jellegét mutatja az alábbi „Jelentés” részlete is:

„...Másik fontos feladatunk volt az élmunkásjelvény kitüntetésre felterjesztett dolgozók helyes kijelölése, ...átbeszéljük, hogy kit lehet élmunkásnak felterjeszteni, milyen szempontok alapján kell a kijelölést és a dolgozókkal való átbeszélést végrehajtani. Ahol csak észrevettük, hogy nem helyesen akarják a felterjesztést megcsinálni, azonnal közbeléptünk...” (Jelentés az 1950 január hónapban elvégzett munkáról, SZOT Levéltár, 1950/80.)

¹⁰⁾ Az elnevezés: „csinált városok” Szirmai Viktóriának a második világháborút követő urbanisztikai beruházásait elemző könyvének címét idézi.

¹¹⁾ Feldolgozását lásd: Gyekiczky, 1989.

¹²⁾ A politika primátusa szinte minden kérdésben kimutatható. A politikai szempontok összefonódtak a gazdaság ellenőrzésével, s e szempontok együttesen döntötték el a mindennapi élet oly fontos kérdését is, mint a lakáselosztás. Egy sztálinvárosi „dokumentumregény” így tudósít erről:

„A Sztálin Vasmű keretébe tartozó vállalatok a nehézipar vonalán az ország egyik legnagyobb gazdálkodási egységét teszik ki. Sztálinvárosban a Vasmű égisze alatt új szocialista város épül fel, épül tovább. Ebből kifolyólag – megfelelő városi bázis hiányában – a Vasműnek sok olyan feladatot kell ellátnia, amelyeket máshol a helyi közigazgatási, kulturális és pártszervezetek látnak el. Ilyen feladatokat ellátó szerv például a megfelelő városi bázis hiányában a szociális-egészségügyi, közellátási és város lakásgazdálkodási feladatokat ellátó szociális osztály.

1. ... szükséges a DISZ bevonása. ... érvényesíteni kell annak a rendeletnek a szigorú betartását, amely előírja, hogy az újonnan épített lakások 20%-át fiatal házaspárok részére kell biztosítani.

2. Szükséges a gyárrészlegeken belül működő lakáselosztó bizottság munkájának központi ellenőrzése. E célból létre kell hozni a Sztálin Vasmű lakáselosztó állandó bizottságot, amelynek

tagjai, a PB képviselője, a DISZ képviselője, az ÜB képviselője, a Munkásellátás képviselője. A bizottság tükári funkcióját a Munkásellátás mindenkor vezetője tölti be.”

A gazdaságpolitikai és ideológiai célok következtében néhány munkáscsoport *privilegizált* helyzetbe került. A vas- és fémmunkások mellett mindenekelőtt a bányászokat kell itt megemlítenünk.

13) A munkaerő felhalmozásának „mellékhatásaival” sokat foglalkozott a kor közgazdasági irodalma. Tervszerűbbé, majd racionálisabbá akarták tenni, aztán megvonták a többletbéreket, és túlórákereteket. E jelenség azonban elvezetett oda, hogy a korszak (nyolcvanas évek) végére többé-kevésbé elismerték a „kapun belüli munkanélküliség” tényét.

14) *„Olyan év nem múlt el, hogy ne arattam volna. Arattam én mindenütt. A szabadságot nyáron vettem ki, aratáskor. Akkor adták ki, s ezalatt arattak. Annyi mindig volt, hogy learassunk. 14 nap szabadság járt, 10 napig tartott az aratás, annál több ideig sosem húzódtott el. Volt rá idő. Elvállaltunk mi minden aratási munkát, volt, hogy nyáron két helyen arattunk. A főnökök tudták, hogy a kenyér az az elsődleges, kenyeret kell adni és elengedtek aratni.”*

A példa nem egyedülálló. Olyannyira nem, hogy a már említett munkafegyelmi büntetések nagy része is éppen abból származott, hogy az érintettek aratni mentek a bányák, a kohóművek, és a gépgyárak helyett. Erre persze nemcsak hiányzó fizetésük szorította őket, hanem a mezőgazdasági művelési kényszer is, mivel aki nem művelte meg a földjét, azt büntetőjogilag szankcionálták.

A helyi tanácsok 1952-ben többnyire már nem vették át állami tulajdonba a felajánlott földet, így a munkás, ha akart sem tudott megszabadulni földjétől. A parasztból munkássá lett munka hőse választhatott, munkafegyelmi vétség vagy mezőgazdasági bűncselekmény miatt óhajt „bűnhődni”. Többnyire a „könnyebb utat” választották, s munkafegyelmi vétség miatt állhattak bíróság elé.

15) E kemény korlát jelentette annak az e korban sokat bíralt „anyagiaságnak” az alapját, amit a munkavállalók motivációiban is megtalálhatunk. Az természetesen már „kevésbé tűnt fel” az illetékeseknek, hogy a kereseteknek – illetve növelésüknek – mi az ára. (Az interjúk forrása: Gyekiczky, 1989)

„1952, mikor leszereltem, az egy mélypont volt. Sokat kellett melőzni. Nem volt akkor gépesítés, aztán nekünk kellett kézzel mindent megcsinálni. Fizikai erővel kellett pótolni minden gépet. 5-6 emelet magasságra saroglyával vittük fel a betont, maltert, meg mindent. Volt, aki úgy érezte, nem bírja, nem is bírhatta. A fizetés is gyenge volt, nem nagyon látszott belőle, hogy mit csinál az ember. Ebből pláne, akinek sok gyereke volt, nem nagyon lehetett megélni. Jött aztán a 3 éves terv, meg az 5 éves. Tervkölcstönt, békekölcsönt kellett jegyezni. Így aztán még az sem maradt a borítékban, ami még jobban kellett volna. Én sem kaptam vissza sose azt a pénzt. Elvesztek, elkallódtak a kötvényeim. Minden évben néztük, de sosem nyertünk. Aztán, azt hiszem, egyszer be is gyújtottam velük.”

16) Erre példa az a kissé kifacsart gondolkodás, amit egyik segédmunkás interjúalanyunk a következőképpen adott elő:

„Én mint szürke csillás, mint egy segédmunkás, bármelyik pillanatban odaállhatok a főnök elé és azt mondhatom, hogy kérem nekem ebből elég volt, le akarok számolni. Nem lesz oka neki azt mondani, hogy nem lehet. Így egy egyszerű szürke kis ember vagyok. De ha én elmegyek és leteszem az iskolát, vagy levizsgázok, ők kitaníttatnak engem, szakmunkást csinálnak belőlem, akkor jogosan vághatja a fejemhez, hogy ezért taníttattunk ki?! Tehát itt volt az én biztonságom és szabadságom.”

Itt jegyezzük meg, hogy a Kornai által elemzett munkaerőpiacon megteheti, ott ugyanis, ahol korlátlan munkaerő-kereslet van, bizonyára talál munkát akkor is, ha nincs szakképzettsége.

17) *„A művezetőnk egy maszek volt, azt mondták, hogy nagy műhelye volt, több segédet meg tanulózt foglalkoztatott. Rengeteget fusizott ott bent a munkahelyen, de másnak nem volt szabad csinálni semmit. Ha a késemet meg akartam köszörülni, oda kellett hozzá menni, hogy művezető kartárs tessék nekem megengedni, hogy megköszörüljem a bicskám, ő meg ott csinálta a fusit. Volt is egy konfliktusom vele. Egyszer mondja nekem az unokatestvérem, hogy csináljak már egy*

kapukulcsot a rendőrkapitányságnak, mert egy van, egy elveszett. Kéne még egy kulcs. Adott nyers kulcsot. Csak ki kellett részolni. Mondom megcsinálom. Olyan munkám volt, hogy a tanuló volt mellém adva... ilyen vízelzáró felvonólécet csináltunk. Egy ember ott nem tudott mit csinálni, kettő kellett. Aztán, míg az elment, reggelizett, vagy WC-re ment, mit tudom én, én addig mindig piszkáltam rajta egy kicsit. Egyszer ott termett a művezetőm. De mindig figyeltem, hogy oda ne jöjjön. Azt mondja, mi az, S. kartárs? Mondom, hogy kulcs, a kapitányság kért meg, hogy csináljak már egyet, itt van a kulcs, csak ezután kell kireszelni. Mutassa, hadd nézzem. Elveszi, és nem is adta vissza... azt mondja, minek kellett ezt csinálni? Mondom... olyan időben csináltam, amikor nem hátráltattam semmit, dolgozni nem tudtam, megmondom, ez pillanatok alatt megvan. Mondtam, hogy mire kell, meg azt is hogy kié. Persze összevesztünk. Egy szót se engedtem neki. Egy szót sem..."

18) „Mondtam én a párttitkárnak, hogy hát titkár úr, nem lehet ezt már tovább tűrni, belemegy a bakancsba a víz, se gumicsizma, semmi. Mondta erre nekem, várjon csak, várjon, majd kerül sor gumicsizmára is. De nem lehetett kivárni, csak nem érkezett meg a gumicsizma. Mentem én a titkárhoz háromszor is, de semmi. Akkor aztán úgy gondoltam, eljövök haza, el is jöttem haza. A könyvemet akkor már úgy adták ki, hogy beírták, önkényesen jöttem el tőlük, önkényesen kiléptem. Ezért nem helyezkedhettem el csak oda, ahova ők mondták. Később kaptam egy papírt, ha újból fel akarom venni a munkát, akkor jelentkezzem Petőfi bányán. Ott van Tarján környékén. Nem mentem oda. Erre aztán bekerültem az Acélgárba Tarjánba. De mivel a könyvem olyan volt, hogy önkényesen kilépett, azért hamarosan kivűtek a kőbányára, Somoskőbányára dolgozni.”

19) A tulajdonviták nem mások, mint e dogma feloldási kísérletei. Sokáig tartja azonban magát például az a nézet, hogy „a szocialista tulajdonjog... a világ első tulajdonjoga, amely nem ismeri a kizsákmányolást, az első tulajdonjog, amelyben a termelési eszközökhöz való viszony nem jelenti egyben a más emberek feletti kizsákmányolásukat célzó uralmat. A szocialista tulajdonjogban is érvényesül az az általános érvényű tétel, hogy azé a hatalom, aki a termelési eszközök tulajdonosa.” (Eörsi, 1951. 54. o.)

Az ideológia az államot ruházta fel – mint a dolgozó nép, a többség képviselőjét – a legfőbb tulajdonos legitimációjával. Ezt később azzal próbálták feloldani, hogy a szocialista tulajdon „társadalmi” vonását (mint társadalmazott tulajdonét) hangsúlyozták. Ebbe a keretbe már „belefért” a szövetkezeti tulajdon is, bár az egyéni, a személyes tulajdon léte változatlanul ideológiai fejtöréseket okozott. Hát még a létező „magántulajdon”, (a gazdák földművelési eszközei, a kisiparos – kötött – vagyontárgyai), amely ráadásul – mint ahogy Lenin írta – „naponta szüli újra a kapitalizmust”.

Megítélésünk szerint a tulajdonfelfogás hátterében a bürokrácia korlátlan tulajdon feletti jogának elismerését, a vitákban pedig e korlátlan hatalmat megszorítani igyekvő más (pl. mezőgazdasági) érdekcsoportok igyekezetét kell látnunk.

A tulajdonvita részletesebb bemutatása a szerző dolgozatában: (Gyekiczky, T.: *Viták a jogtudomány köréből. I. rész. A tulajdonvita. Budapest, 1987. A tanulmány az ELTE BTK Szociológiai Intézetének megbízásából készült.*)

20) A bér munkás státus és a kényszermunkás lét közötti ingadozást reprezentálják az alábbi interjúrészletek. (Forrásuk: Gyekiczky, 1989.)

„De volt olyan dolog is, hogy én éreztem, hogy többet dolgoztam, mint a másik, aztán az kapott 60 fillér béremelést, én meg nem. Ezért azért szóltam. Na, azt a választ sem teszem zsebre. Azt mondták: öregem, te nem jöttél el a szemináriumra, neked az a plusz pénz nem járt. Pedig én bementem vasárnap, szombati melóra is ha kellett, csak mondták, hogy be kell menni, én bementem. De hát nekem olyanok voltak a családi körülményeim, hogy én nem tudtam pluszban elmenni se ide, se oda.”

„...nekem az volt az elméletem mindig – sokat veszekedtem is a munkatársakkal emiatt, mert akkor is voltak már benne olyanok, hogy na hol a munka, hadd kerüljem ki, vagy úgy álljunk hozzá, hogy más is hozzáférjen –, hogy én nem azért jövök el hazulról, hogy ne legyek otthon. Azért jöttem el, hogy pénzt akarok keresni, és mentül többet, mert annál nagyobb darab kenyeret tudok adni a családnak. Ez meg is látszik a kezeimen meg a lábaimon.”

„...Akkor hallottuk, hogy van kereseti lehetőség, mert az ember mindig azon van, hogy – ma is azon vannak az emberek – azt nézzék, hol lehet többet keresni, és megpróbál odamenni. Ez az igazság. Akkor is ez volt. Hallottuk, hogy a bányászok jól keresnek. Nekiindultunk a párommal, lementünk Pécsre. ...Mondtam, hogy én azért is megpróbálom, azért is lemegyek.”

A munkások motivációira Kornai a következő magyarázatot adja:

„Nyilvánvaló, hogy – társadalmi rendszertől függetlenül – mindig minden bérért dolgozó ember szeretne lehetőleg több pénzt kapni az általa végzett munkáért” (Kornai, 1982. 416. o.)

Ezzel mi is egyetértünk.

21) E hétköznapi és egyszerű tény interjúalanyaink így fogalmazták meg:

„Család, igen az kötött ide, de a falu is. Azért nem akartam eleinte elmenni vidékre, mert a kishúgom fiatal volt, kötelességemnek tartottam, hogy ezt nekem föl köll nevelnem.”

„Én az életemet feláldoztam a gyerekeimért, mert ez az igazság. Meg lehetett volna oldani, hogy beadom őket intézetbe és a hét végén meglátogatom őket. De azt mondtam egyet sem, mert ha van egy fél szelet kenyér, az az övéké. Higgye el, hogy ez nekünk mindennapos téma odabent. Mert ugyanaz a helyzet a kollégákkal. Most képzelje el, egy életet végiggűröltem a gyerekeimért.”

„Akkor, abban az időben nem is lehetett gyereket másképpen nevelni, csak ha a szülő otthon maradt. Én három gyerek, és egy beteg asszony mellett voltam. Elsősorban a gyereknevelés, másodsorban a mezőgazdaság, mert szőlőnk is volt. Oda kijártunk. Ott a kötést, permetezést azt csinálni kellett.”

22) A „szimbolikus-szociális” töke felhalmozásának gazdag képtárát tárták elének interjúalanyaink:

„Olyan összetartó népet, mint a bányász nép, maga még nem látott. Ott a vadidegen is figyelt a másikkra. Ha soha nem látta a másikat, akkor is vigyáz rá. Ott az országból mindenfelől voltak. Erdélytől kezdve a Dunántúlig, Barcika, Ózd, Miskolc, a bányavidék felszedte az üldözött embereket. Nagy összetartás volt egyébként is. A bánya meg mindenkit felszippanthott.”

„Jó volt a hangulat, a kollektíva, legalábbis a legtöbbször. Mindenhol van, aki nem illeszkedik bele, vagy olyan különcödő, hát azt úgy vettük, mintha ott sem lett volna.”

„Állandó éjszakás voltam. Kellett a pénz is. Volt, hogy a feleségem nappal ment dolgozni. Egy kicsit aludtam, aztán tudtam a gyerekekre vigyázni. Az egyik kicsi volt, a másik pici. Nem volt még óvoda a faluban. A feleségem a helyi tsz-ben dolgozott. Mezőgazdasági munkát végzett. Volt, hogy én is kimentem segíteni neki. Általában minket nem vettek fel, hanem az apósna a könyvére dolgoztunk. Akkor, akik bent voltak a tsz-ben, csak azok dolgozhattak. A hozzátartozóknak, ha csináltak valamit a tsz-nek, nem fizettek közvetlenül, hanem az após kapta meg a pénzt és tőle meg mi. Bedolgozókat akkor még nem alkalmazott a tsz. Ha volt valami munka, akkor közösen végeztük az apósna a részét is, viszont ők is segítettek abban a munkában, ami ki volt osztva.”

„A nehéz időkben a melósok között csak ott volt szolidaritás ... ahol nagyon-nagyon komoly baráti szálak fűztek valakit össze a másikkal. Tehát volt olyan, akivel 5 éven keresztül együtt laktam a légényszálláson, egy szobában, és én száz százalékig tudtam, hogy ki ez az ember, s én amellett ki mertem állni, de a másik mellett nem. Megismertem ezt, azt meg nem. Féltünk, mert az előrehaladás útja a besúgásra épült...”

23) A konfliktusfeloldásra egy példa:

„5 évet dolgoztam két hónap híján a bányában lent, az István aknában, mint föld alatti munkás. Bár az országban a munkásság mindenütt olyan lenne, mint a bányászás, a bányászok. Azt az összetartást, ami ott van. Ott volt olyan eset, hogy a faluba, az üzletbe valami oknál fogva nem hoztak kenyeret. Reggel mentek el az emberek, úgy nevezték, hogy megyünk siktára. Tehát megyünk dolgozni. Nem tudtak vinni reggelit magukkal. Nem volt kenyér, nem kaptak. Hát senki nem kapott, nemhogy egy-két ember, senki.

Na bementek, bement a jó nép, – egy műszakban 5-600 ember dolgozott. Átöltözött mindenki díszmagyarba, munkaruhába, feketébe. Kimentünk a nagycsarnokba, leült mindenki körbe a fal tövébe, ahová tudott. Aki tudott, az pipázott, mert ugye lent Pécsen dohányzás nincs. 8 órát, vagy 12 órát rágyújtani nem lehet, aki lent van, az az életével játszik, mivel sújtólégrobbanás-veszély van. Elég az hozzá, hogy leültünk, kijön a bányamester ³/₄ 6-kor, hogy na tartsa az eligazítást,

ki hova megy. Felállt a főbizalmi, hogy mester munkatárs, nem szállunk le! Hogyhogy? Mi az, hogy nem szállnak le? Nincs mit együnk. Nincs kenyér. Nem hoztak tegnap, meg még ma sem a boltba. Hát hogy hogy? Hogy így, hogy úgy. Addig kérem nem szállunk le, míg nem lesz kenyér. S ez egyöntetű volt. Fél órán belül megjelent a kenyeres kocsi, ott az aknánál. Mindenkinek adták ingyen a kenyeret. Tessék itt a kenyér.”

²⁴⁾ Az eltérések (és természetesen az azonosságok) elemzését a következő munkákban találhatjuk meg: Gazdaságelmélet: Kornai János, Bauer Tamás, Antal László írásai; Gazdaságtörténet: Berend T. Iván könyvei, Pető Iván–Szakács Sándor elemzése; Politikaelmélet: Bihari Mihály, Pokol Béla, Gombár Csaba munkái, Társadalomelmélet: Hankiss Elemér, Kulcsár Kálmán, Szelényi Iván, Kemény István, Ferge Zsuzsa, Kolosi Tamás könyvei és tanulmányai; Gazdaságszociológia: Juhász Pál, Makó Csaba, Gábor István, Galasi Péter elemzése, Fazekas Károly, Köllő János, Timár János írásai. A listából nagyon sokan kimaradtak. Kimaradtak történészek, kimaradtak a „politikai írók”, a nyolcvanas évek ellenzékének szellemi munkásai. A teljes lista elkészítése egy külön kutatást igényelne. Külön vizsgálódás nélkül is megállapítható azonban az a tény, hogy valamennyi elemzést, írást, tanulmányt, könyvet egy azonos felismerés hatott át, nevezetesen az, hogy a hatvanhatalas reformok utáni „rendszer”, modell, szocializmus más mint a húsz évvel azelőtti, sőt működésében, értékeiben, normáiban össze sem igen hasonlítható az ötvenes évekkel. Minden szerző a maga vérmérséklete – néha politikai állása – szerint ítélte meg a kontinuitás–diszkontinuitás problémáját, s eközben persze tragikus tévedésekre, félreértésekre, meg nem értékekre is sor került. Egyet azonban nem lehet a magyar társadalomtudomány szemére vetni, azt, hogy értetlenül, süketen és vakon ment el a magyar társadalom korszakváltása mellett. Erre gazdag empiria, elemzési anyag, sokszínű elméleti feldolgozás a bizonyíték, s csak remélni lehet, hogy a rendszerváltásról is ugyanilyen mennyiségű és minőségű anyag marad majd az utókorra.

²⁵⁾ Polányi így ír a gazdaság integrációs mechanizmusairól: „A gazdaságokat általában nem lehet egyetlen alapvető séma szerint osztályozni, mivel a reciprocitás, a redistribúció és a piaci csere nem zárják ki egymást, és általában egyiküket sem lehet egyeduralkodónak tekinteni...” (Polányi, 1976. 287. o.)

Kornai szerint: „Soha a történelem folyamán nem létezett olyan társadalom, amelynek minden tevékenységét kizárólag a négyféle alapforma egyike koordinálta volna” (Kornai, 1984. 13. o.)

(Kettejük integrációs elmélete közötti különbségekre: Kornai, 1984. 12–13. o.) Mi inkább Kornait követjük, bár a redistribúció fogalmával operáló elméletek (Szelényi, Kolosi, Ferge) magyarázóerejét s főleg az adott korban betöltött szerepét nagyra értékeljük.

²⁶⁾ A dualitás önmagában nem magyar jelenség. Szelényi például a mezőgazdasági kisárutermelekkel kapcsolatban szélesebb, kelet-európai összefüggésekről beszél (Szelényi, 1992. 42. o.), s Martin Heindenreich ugyancsak a „Doppelstruktur” kifejezést használja a volt NDK ipari üzemei belső világának elemzésekor. (Heindenreich, 1992) Természetesen a különbségek a magyar modell és a többi szocialista ország esetében fényérvnyiek, így például a Kettős Társadalom Hankiss Elemér által kialakított fogalma az NDK esetében valószínűleg nem fedné a valóságot.

²⁷⁾ Itt eltérünk Hankiss gondolatvezetésétől, mivel a „második társadalom” fogalmát magát – operacionálási nehézségek miatt – félreérthetőnek tartjuk. Igaz, Hankiss különbséget tesz második társadalom és második gazdaság között, elősegítve ezzel (vagy megnehezítve) a második társadalom definícióját. Azt írja „lehetséges az is, hogy a második társadalom eleve lazább szövettű, bizonytalanabb körvonallú, s következésképpen nehezebben meghatározható, mint a második gazdaság... A társadalmi tevékenységek köre ezzel szemben sokkal gazdagabb változatosabb, heterogénebb, s ezért nehezebben határolható körül.” (Hankiss, 1985. 232. o.)

²⁸⁾ Kornai a bürokratikus koordinációról:

„a) A koordinátor egyén vagy szervezet és az általa koordinált egyének vagy szervezetek között vertikális kapcsolat, alá-fölé rendeltségi viszony áll fenn. A mikrofolyamatok bürokratikus közvetlen szabályozása fölél rendszerint az alá-fölé rendeltségek többszintű hierarchiája épül, amely közvetve részt vesz a koordinációban.

b) Az egyének vagy szervezetek képzését a koordinátor utasításainak és tiltásainak elfogadására a jogi szankciókkal alátámasztott adminisztratív kényszer biztosítja. A vertikális kapcsolat tartós és intézményesült; mind »fent« mind »lent« kölcsönösen elismerik.

c) A tranzakciók nincsenek okvetlenül monetarizálva. De ha igen, akkor az alárendelt egyén vagy szervezet pénzügyi függőségben van fölérendeltjétől."

A piaci koordinációról:

„Az eladó és a vevő egyén vagy szervezet között horizontális kapcsolat, mellérendeltségi viszony áll fenn; a két fél jogilag egyenrangú.

b) Az egyének vagy szervezetek képzését a pénzbeni nyereség szerzésének szándéka adja meg. Tiszta formájában a piaci koordináció az eladó és a vevő megegyezésén alapuló szabad árak szerint megy végbe; olyan áron, amely mellett mindkét félnek érdemes eladni, illetve venni.

c) A tranzakciók monetarizáltak. Ez az egyedüli koordinációs forma, amely okvetlenül monetarizált" (Kornai, 1984. 8–9. o.)

29) A második gazdaság fogalmát Gábor R. István és Galasi Péter a következőképpen definiálják:

„Széles értelemben vett második gazdaságon a munkavégző képességeknek a gazdaság szocialista szektorán kívüli hasznosítási módjait illetőleg a jövedelmek társadalmilag szervezett elosztásán kívüli újraelosztási folyamatainak összességét értjük."

A szűken vett második gazdaságon „a munkavégző képesség hasznosításával jellemezhető" gazdasági formákat értik. (Gábor–Galasi 1981, 17. és 31. o.)

30) A háttér megértéséhez Kemény István, Szélényi Iván már ismeretelt munkáihoz, valamint a magyar ipar- és munkaszociológia kutatásaihoz utaljuk az olvasót. A magyar gazdaság a történelmileg egyedi helyzete azonban külföldi kutatóknak is feltűnt. Két nevet említünk meg, Michael Burawoyt és David Starkét. Mindketten évekig kutatták a magyar üzemekben. Tapasztalataikat leírták, s bemutatták annak a politikai kompromisszumnak az összetevőit is, amelynek a gmk, vgmk stb. sikerét köszönhetette. Stark a második gazdaság és az első gazdaság összefüggéseit illetően éles szemű megfigyelőjének bizonyult. Helyesen írta le például a szakképzetlen munkások kompenzációs stratégiáinak történelmi és társadalmi háttérét, s az új hatalmi kompromisszumot munkásság és bürokrácia között. (Munkájuk értékelésére lásd Szélényi 1992-es könyvének bevezetőjét.)

31) Az 1953-as reform kezdeti és tétova kísérlete mindenekelőtt a gazdaság makrofolyamatainak átalakítására irányult. Leállították vagy mérsékeltek a pazarló és a gazdaságtalan beruházásokat, ismét tőkét pumpáltak a könnyűiparba, megengedték a szálini kolhozok mintájára létrejött mezőgazdasági üzemek feloszlását. Számos, a politikai terrort enyhítő intézkedés mellett kísérlet történt a szabadabb munkaerő-áramlás megteremtésére, sőt a béreket és a munkafeltételeket kedvezőbbé tevő intézkedésekkel teret engedtek a munkavállalói érdekeltség irányába történő elmozdulásnak is.

A politikai erőszak enyhítése ellenére a reformkísérlet hatása drámai volt. A társadalom – főleg a parasztság – bizonyos rétegei a nyomás alól felszabadulva fellelegeztek ugyan, ám a kialakult gazdasági és politikai rendszer intézményeinek további működése (puszta léte), a társadalmi újratermelés folyamatainak változatlan logikája újabb, most már a megindult reformokkal szembefutó konfliktusokat idézett elő. Így a nehéziparban szükségessé vált létszámcsökkentést a foglalkoztatáspolitikai irányítói – mint láttuk – ugyanazokkal az eszközökkel, ugyanazokkal a módszerekkel akarták megvalósítani, mint amelyekkel annak idején a munkaerőt toborozták. Vagy a feleslegessé vált munkaerőt – például a fővárosba áramlott falusi, vidéki női munkaerőt – rendőrhatalósági jogkörbe tartozó igazgatásrendészeti eszközökkel – a tartózkodási engedély megvonása – igyekeztek visszafordítani a falvakba. A központi tervutasítások változatlanul kötelezőek voltak, s továbbra is felülről szabályozták a vállalatok belső munkaerőfelhasználásának alakulását. Ezért minden további nélkül felmondtak azoknak, akik a létszám-leépítési tervekben szerepeltek. Mivel az akkori foglalkoztatási intézmény-rendszer a munkanélküli-segélyt nem ismerte, és a széles körű gazdasági leépítések miatt munkát sem tudott biztosítani az elbocsátott dolgozóknak, 1955-56 fordulójára már komoly munkanélküliség – főleg a női munkaerő körében – ütötte fel a fejét. Dokumentumok számolnak be arról, hogy a munkaerőmozgások irányítására felállított hivatal

irodáiban naponként került sor atrocitásokra, hogy a tüntetéseket és tiltakozó megmozdulásokat rendőri erővel fojtották el.

Az ipari munkások egy részének addigi szakmáját – amelyet a szocialista munka hősi pátozavál ruháztak fel (olvasztár, bányász) – egy hirtelen ideológiai fordulattal deheroizálták. Átképzés útján az érintetteket új szakma tanulására kényszerítették, ám e próbálkozások nem jártak sok sikerrel. Egyik napról a másikra indították be 1949-ben az iparosítást s az ennek megfelelő foglalkoztatásiintézmény-rendszer kiépítését, s máról holnapra vélték megvalósíthatónak a változtatások ellenkező előjelű folyamatát is.

A Sztálin halála utáni reformok megakadtak az 1956-os forradalom megtorlását követő restaurációs időszakban. Az 1960-as évtizedek reformjai során kiépítésre kerültek a munkaerőpiac új típusú munkaerő-elosztásának és -felhasználásának formái. Ettől függetlenül azonban a munkaerőpiacot mint intézményes rendszert nem legalizálták, s ennek számos ideológiai, politikai oka volt.

32) A munkaerőpiac legalizált mechanizmusai a szovjet „szocializmus modelljét” követő többi kelet-európai országban sem működtek, vagy ha bizonyos formái (területi, szakmai) kialakultak, azok állandó és folytonos politikai kontroll alatt állottak. A kommunista párt hivatalos ideológiája a munkaerő áru jellegét tagadta, így különböző szocialista és „humanisztikus” értékekre hivatkozva elvetette a munkaerőpiac intézményeinek kiépítését. Az ideológiai érvek mögött azonban a politikai uralmat gyakorló csoport(ok) érdeke rejtőzött, ugyanis a munkaerőpiac alkumechanizmusaitól függetlenül, az ideológia páncélzata alatt a párt- és az állami bürokrácia a maga kezébe összpontosíthatta a munkaerő bérének és értékének megállapítását.

33) A reformok ideje alatt sem épültek ki a foglalkoztatási rendszer flexibilis, adaptatív, magas fokú hatékonyságot mutató formái. Sőt a munkavállalóktól (és szervezeteiktől) való félelem, a társadalmi konfliktusoktól való elzárkózás (s a levert forradalom emléke) a politikai vezetést inkább óvatos reformokra készítette, semmint radikális fordulatra. Ezért soha nem nyúlt hozzá a „teljes foglalkoztatás” munkaerő-felhasználásának intézményeihez, „ideológiailag” nem értékelte át a munkaerő-hasznosítás értékeit és „bevált” gyakorlatát. Ez alatt az idő alatt szinte „természetesnek” tűntették fel a munkaidő, a munkanormák, a munkára vonatkozó szabályok és szabályozási alapelvek adott rendszerét. A politikai hatalom mentén elrendeződő szabályozás rugalmatlansága miatt nem alakultak ki például a részmunkaidős foglalkoztatások legitim és jogilag is stabilizált rendszerei (a bérvizonyokat ismerve ez nem is csoda), a munkaerő-felhasználás ésszerű formái. Olyan munkahelyeket és munkatevékenységeket is az ipari munkaszervezet modellje alapján szabályoztak, melyek esetében e szabályozás egyenesen az eredményesség rovására ment (hivatali munka). A hivatalos szabályozás tehetetlenségével leszámolva a „spontán” társadalmi folyamatok a nyolcvanas évekre már régen átalakították, erodálták a munkaerő-politika gyakorlatát és intézményeit, s megváltoztatták a működőképes belső (üzemen belüli) munkaerőpiacok foglalkoztatási gyakorlatát is. E tekintetben a döntő áttörést a magánszektor, a kisvállalkozások és azok a nagy szervezetekben bekövetkező „munkafegyelem-lazítási” mozgalmak eredményezték, melyek a munkaidő-felhasználás, a munkaszervezeti együttműködés új normáit hozták létre, kilépve ezzel az eddigi szabályozás rutinszerűen folytatott és megszokott menetéből.

34) A munkaerőpiacok viszonylag szabad, „relatív autonómiája” elsősorban a politikai elit és a nagyvállalati vezető réteg különalkujának következményeként a „reform” beindulása után az egyes nagy termelőszervezeteken belül működő és kiépülő „belső” munkaerőpiacnak adatott meg.

A „területi” munkaerőpiacok a magyar társadalom területi tagozódására, az iparfejlesztés egyenetlenségeire, a nagyvállalati monopóliumok területi eloszlására épültek rá.

A nyolcvanas évek gazdaságtörténete a munkaerőpiacok kibontakozó válságának története. A válságjelek felhalmozódása legjobban a foglalkoztatási viszonyok és a munkaerőpiacok területén volt érzékelhető és látható. Még *Grósz Károly* a Budapest Sportcsarnokban a fehérterror rémével riogat, még a hivatalos rend és a kommunista politika érvényesül, még lecsapnak a tüntetőkre és a válságot kimondani akarókra, amikor már megjelent az új fogalom, a *munkanélküliség*.

35) A munkanélküliség mint „jelenség” az új idők új jele. A nyolcvanas évek végéig uralkodó gazdasági növekedési pálya folytatásának lehetetlensége azt jelenti, mindazok az intézmények, struktúrák cselekvési rendszerek, melyek erre a gazdasági modellre épültek rá, elvesztették létezésük alapját és realitását. A „belső” munkaerőpiacok történetének egy szakasza is lezárult. A nagyvállalati termelési szervezetek válsága, majd meginduló bomlása – nem utolsósorban a gazdasági pangás hatására – a munkaerő-felhasználás nagyvállalatokhoz kötődő formáit is összeropantotta, s ezzel komoly válságba sodorta a nagyvállalati munkaerőpiacon szerveződő munkaerő-csoportokat.

36) A periferizáció mint társadalomfejlődési alternatíva a magyar társadalom történeti hagyományai közé tartozik. A többszörösen sikertelen modernizációs kísérletek e tendenciát akkumulálták, s a leszakadás az utolsó negyven évben még jobban láthatóvá vált. Ekkor már nemcsak a belső társadalmi szerkezetnek, hanem a társadalomnak mint globális makrorendszernek a mozgásában is az európai centrumtól való eltávolodás uralkodott. A *kettős periferizáció* a nyolcvanas években olyannyira nyilvánvaló lett, hogy a felzárkózás és az európai centrumhoz tartozás igénye a politikai programok mindegyikében elsőrendű és -rangú követelménnyé vált.

37) A magyarországi szociológiai kutatások gazdag tapasztalattal rendelkeznek a modern technológiai rendszerek alkalmazásáról. A vizsgálatok térben és időben széles kört öleltek fel. A kutatók elemezték az NC-, CNC-gépek, automata gyártósorok, mikroelektronika gép-, textil-, ruha, vegyipari alkalmazását, és e technológiai rendszereknek a munkaszervezetre gyakorolt hatását. A kutatások tematikájának, problémarendszerének történeti és logikai áttekintését adja *Bogdán János*. (Bogdán, J. 1987) Elemzésében utal arra, hogy a magyarországi kutatások egyik középpontjában a technológiai rendszereket befogadó szervezeti viszonyok vizsgálata állt. E kutatások egyik legfontosabb megállapítása, hogy „az új technika bevezetése nyomán kialakuló szervezeti viszonyok bonyolult társadalmi-gazdasági folyamatok eredőjének tekinthetők.” (Bogdán, 1987) A tudományos elemzések egyik legfontosabb törekvése – ennek megfelelően – e komplex és sokoldalú folyamatok bemutatása, egyúttal a leegyszerűsítések elkerülése volt.

A főbb megállapítások:

A) A modern (új) technológia hatékonyságának, működésének és alkalmazásának kereteit a munka, és termelési szervezeten belül is az erőforráskorlátozott hiánygazdaság viszonyai határozzák meg. (Makó-Berki, 1990)

B) A modern technológiai rendszerek működési módját a „bérek, a munkaráfordítások és a teljesítmények körüli alkufolyamatok kimenetele messzemenően befolyásolja”. (Nagy, 1988)

C) Az új technológia bevezetését nem szükségképpen követi egy új szervezeti struktúra kialakítása. (Balázs, 1989)

D) A modern technológia – vonatkozik ez a számítógépes technológiákra is – bevezetése után nem növeli automatikusan a termelési, szervezeti hatékonyságot. (Nagy, 1988)

E) A modern technológiai rendszerek hatása a képzettség és a szaktudás alakulására meglehetősen összetett és ellentmondásos. (Makó-Berki, 1990)

F) A számítástechnikán alapuló technológiák hatására megjelenik a szervezeti viszonyok és a munkaszervezeten belül kialakuló emberi kooperációk standardizációja iránti igény. (Nagy, 1988)

G) A kutatások ugyanakkor ezzel ellentétes hatásról is beszámoltak. Tapasztalataik szerint a számítástechnika által vezérelt termelési rendszer új „rizikófaktor” is jelenthet a munkaszervezetben. (Nagy, 1988)

H) A fentiek értelmében érthető az az általános megállapítás, miszerint az új technológia bevezetésének konkrét körülményei, konkrét adaptációs folyamata meghatározták a működés eredményességét, a hatékonyság alakulását. Ebben nagy szerepet játszott a vállalatvezetés által követett munkaerő-politika. (Bogdán-Nagy, 1988)

I) A kutatások rávilágítottak arra is, hogy a sikeresen működő új technológiai rendszerek az átlagtól eltérő körülmények között kerültek bevezetésre. (Bogdán-Nagy, 1988)

J) A modern technológiai rendszerek alkalmazásakor a termelési szervezeten belül egyik leg-erősebb konfliktus a hagyományos irányítási és vezetési struktúra, valamint a számítástechnika által követelt új típusú kooperáció között feszül. (Balázs, 1989)

K) Ugyancsak fontos tapasztalata a magyarországi vizsgálatoknak, hogy mind a modern technológia alkalmazásakor, mind működtetése során a lehetőségek és az alternatívák gazdag sora bukkantak. (Bogdán-Nagy, 1988)

L) A modern technológiai rendszerek alkalmazása, és bevezetése a szakszervezet jóindulatú, passzív rezisztenciája mellett ment végbe. (Uo.)

38) Egy interjúrésztlet a kulturális tőke átörökléséről:

„A fiam az ipari szakközépbe járt, technikumnak nevezték akkor. Rettenetesen nem akart tanulni, és mind a mai napig se ment tovább. Nem is vitte semmire. A második kislányom felnőtt fejjel leérettségizett, Budapesten van, jó helye van. Saját lakással rendelkezik, már ő az egyedüli, aki elvált. Akkor van a harmadik gyerekem, az még 18 éves nem volt, mikor férjhez ment egy birkózóhoz. Rengeteg aranyérmét szerzett össze, három gyerekük van. Van egy négyszobás lakásuk. Lányom is leérettségizett, csoportvezető. Nagyon hamar elváltak a másik lányomék, amikor megszülte a gyereket. ...Az ura kulturális szempontból buta volt hozzá. A fiam az nem tanult, a másodiknál megmondom őszintén, nem telt. Hát ott volt a többi gyerek akkor. A másik lányom 8 általános után otthon maradt. Volt ismétlő iskola, ott varrni tanultak. De nem sokáig, mert hogy elváltunk, az apja elvitte őt magával.. Őcsi fiam, az kőműves, az építőiparnál dolgozik. Akkor van a harmadik lányom, férjénél van, kőműves a férje. Akkor van a legkisebb, az most ment férjhez, van egy kisfia. Itt lakik 4 km-re. Férje a tsz-nél dolgozik, ő meg a varrodában. Ezeket a priszérozott szoknyákat csinálják. Itt ismerkedtek meg a vasútnál. Itt dolgozott a férje is. Iparkodnak, kaparkodnak. A legkisebb most hetedikes.”

39) A nehéz munkakörülményekről:

„Az Acélgyárba mentem vissza dolgozni ...300-350 q-t kellett egyszerre megmozgatni, úgy, hogy 15 mázsás nagy vasdarabokat raktunk csillére, lemászáltuk, ide toltuk, oda toltuk, szóval naponta kijött a 300-350 mázsá...”

A munka-egészségügyi állapotokról:

„Az üvegfűvők kezére dolgoztam. Volt ilyen fordító, ahol a serlegek meg az üveg jött be, azt nekem kellett tisztán tartani, meg az üvegeket arrább rakni, meg az üvegfűvők keze alá dolgozni. Sokat dolgoztam a kemence építésén is. Meg van ugyanis határozva, hogy amikor kiég a kemence, hogyan kell azt rendben tartani, és én ott is dolgoztam. Nagyon egészségtelen munka volt, mert meleg volt és sok volt a salak, meg sok volt a szálló por. Nekem ezért több pénz nem járt, a művezetők úgy nyilatkoztak, hogy igaz, hogy olyan helyen dolgozom, de nekem ezért pénz nem jár, mert nekem ez a feladatom, hogy ott így dolgozzak. Pedig megérdemeltem volna ezért pénzt, mert jó pár évig azt csináltam, amiért járni kellett volna ilyen pénznek.”

A következmények:

„Tavasszal, ősszel, amikor jönnek ezek a ködös idők, begyullad a májam. A gerincem is teljesen kivan. Nyugdíjba nem megyek, nem éri meg. Most megkeresem azt az 5500-6000 Ft-ot. Túlórázni nem engednek, a normákat mindig szorítják. Most kapnék nyugdíjasként egy hónapi fizetést, meg a fizetésemre 2%-ot, hát az nem éri meg. Az első munkakönyvemet az első férjem eltűzelte. A többi megvan. Azt még valahonnan, nem is tudom honnan, össze kell variálni, azokat az éveket. De így is megvan 20 éve. Hát a gyerekek miatt sajnos több nincs, mert a gyerekeket fel kell nevelni. Mert mióta a száját ki bírja nyitni, rengeteget volt mindegyik beteg.”

40) E felemás betörésnek, e dadogó szereplésnek azonban van egy olyan oka is, amely a piac működésének történelmi, társadalmi korlátjából fakad. A piac erőtlenségének másik oka ugyanis, hogy bizonyos infrastrukturális fejlesztésekre a piaci logikára épülő társadalmi hálózatok egyáltalán nem, vagy csak korlátok között alkalmasak. Így példának okáért az egészségügy csak részben hajtható a piac uralma alá, illetve bizonyos szolgáltatások – igazgatási közszolgáltatások – egyáltalán nem. Erről a témáról Ferge, Szalai, Szelényi munkáit ajánlhatjuk.

⁴¹⁾ A szociálpolitika irodalma különösen nagy. Mivel dolgozatunk témája nem a késő szocializmus szociálpolitikájának felderítése, az olvasó figyelmét csak a fontosabb kutatásokra, intézményekre és kutatókra hívjuk fel. Mindenekelőtt *Ferge Zsuzsa* kutatásai és az általa vezetett osztály (az MTA Szociológiai Kutató Intézetben), majd tanszék (az ELTE Bölcsészettudományi karon) munkái, illetve kutatói érdemelnek figyelmet. Jelentős kutatások folytak az egykori MSZMP Társadalomtudományi Intézetben, a KSH-ban, a Közgazdasági Intézetben stb. Néhány név és munka szerepel bibliográfiánkban, ám az idézett tanulmányok valóban csak cseppjei egy tengernek, a „szociálpolitikai” gondolkodást reprezentáló könyvtárnak.

Jegyzetek az V. fejezethez

¹⁾ Zsolnai László így ír erről:

„A) Általános képzésünk uniformizált, verbalizálódó, ismeretátadó jellegű. Mind a tantervek, mind a taneszközök, mind pedig a tanítás ismeretcentrikus. A tanulók verbális, reprodukív tudását kéri számon, a képességekre szinte senki sem kíváncsi. Egyrészt a véletlenül múlik az, hogy egy tanulónak milyen képességei alakulnak ki, és fejlődnek tovább, másrészt véletlen az is, hogy egy képesség mely tanulóban alakul ki, és fejlődik tovább.

B) Általános iskolánk tehetségérzékellen. Nem tudja kezelni a bontakozó tehetségeket, főképp azok devianciája miatt. Kiölik a tanulókból a kreativitást és az innovációs hajlamokat. Ahol megvalósul a tehetségfejlesztés és a tehetséggondozás, ott az egyoldalúan történik. A föl-fölbukkanó zenei, matematikai, sport-, artista- és más tehetségeket specializálják, sőt sokszor el is különítik őket az „átlagos” tanuló társaiktól.

C) Az általános iskolában a társadalmi műveltség átadása nagyon hiányos. A gazdasági, jogi, politológiai, szociálpszichológiai, vezetési-szervezési, döntéshozatali és módszertani műveltségeknek még az elemei sem bukkannak föl a tananyagokban. A nyelvi-kommunikációs, önművelési információ kezelési képességek fejlesztése pedig csak csekély eredményességgű.” (Zsolnai, 1987. 102–103. o.)

²⁾ Az immúnreakció előzménye a „kényszer-alkalmazkodás”, következménye az infantilizáció (Hankiss, 1982). „A kényszeralkalmazkodás... felemészti mind az egyént, mind az egyes csoportot, szervezetek adaptív energiáit, így természetes, hogy bizonyos idő elteltével a racionális politikai döntésekre védekező mechanizmusokkal reagálnak...” (Bogár, 1983. 83. o.)

³⁾ A kulturális tőke *Pierre Boudieu*-tól eredő elméletét a társadalmi egyenlőtlenségek magyarázatánál éppúgy segítségül hívta a magyar társadalomkutatás, mint a „megkésett polgárosodás” hipotézisének felállításában. *Kolosi Tamás Bourdieu* „kulturális tőke” fogalmát akceptálva beszél a társadalmi egyenlőtlenségek átörökléséről. (Kolosi, 1987. 225. és 341. o.) Igaz, az empirikus elemzésekből kiderül, a „kulturális státust” formáló változó (kulturális index) elemei a következők: *Iskolázottság, a tömegkultúra igénybevétele, kulturális intézmények használata, olvasás, kulturális háttér* (könyvtár, lemezgyűjtemény), *üdülés, szabadidő (eltöltése)*. (Uo. 171. 172. o.) E változók mérését végezték el, s a „kulturális tőke” átörökléséről megfogalmazottak is e méréseken nyugszanak.

Szelényi Iván – a vidék félbeszakadt polgárosodásáról írott – könyvének egyik hipotézise szerint a polgárosodás pályájára azok a társadalmi csoportok tudtak visszalépni, akik az évek során „emberi tőkét” halmoztak fel. E tőke főleg „technikai ismeretekből áll”, és megkülönböztetendő a „kulturális tőkétől”, melyet a káderek, a nem polgárosodók akkumuláltak. (Szelényi, 1982. 92. o.) Szelényi kifejti, mit is ért pontosan e dichotómia alatt: „a káderek nem csak, s nem is elsősorban technikai kompetenciával (vagyis emberi tőkével) rendelkező szakemberek, ismerik a társadalmi uralom technikáit is.” (Uo. 91. o.) „Az államszocialista társadalmakban a pártiskolák rendszere ad »jogosítványt« a társadalmi uralom technikáinak gyakorlására. Ha például egy számottevő, emberi tőkével rendelkező szakértelmiségi, mondjuk egy agrármérnök, hatalmi pozícióra vágyik, például szövetkezeti elnök akar lenni, akkor hivatali felettesei többnyire elvárják tőle, hogy végezze el a marxizmus-leninizmus esti egyetemet, vagy a Politikai Főiskola

valamelyik tanfolyamát...Az így megszerzett oklevél a káderlét tartozéka. Bourdieu fogalmaival élve azt is mondhatnánk, hogy konvertibilis valuta, olyasmí, mint a kapitalisták számára a pénz.” (Uo.)

Szelényi úgy foglalja össze hipotézisét, miszerint „Hajlunk arra, hogy a vállalkozás genezisének weberi »kulturális« magyarázatát alkalmazzuk.” (Uo. 83. o.) Így kerül a tőke fogalma mellé a Juhász Páltól kölcsönvett „katolikus aszketizmus” magyarázata is.

Szelényi elismeri: „Kutatásunk egyik legnehezebben megválaszolható kérdése: hogyan »öröklődik« a vállalkozási hajlam, ha a föld és a tőke nem örökölhető.” (Uo. 204. o.)

Kétségtelen, hogy Szelényi könyvében mind az emberi tőkének, mind a kulturális tőkének egy sajátos interpretációja található. Az elmélet gyökerei Szelényi (Bill Martinnal írt közös) 1987-es cikkéig nyúlnak vissza. Itt részletesen kifejtik, mit is kell a kulturális és az emberi tőke fogalmak alatt érteni. (Szelényi, 1990. 51–99. o.) Az elmélet a szintézishez a kritikán keresztül jutott el, így vált mind a Bourdieu-val való szakítás, mint Gouldner bírálata a kulturális és az emberi tőke fogalmak újraértelmezésének alapjává.

„Tanulmányunkban... azt az elgondolást fejtjük ki, hogy a magasan képzett csoportok tudásának egyszerre két eltérő vonatkozása vagy arculata lehet: az egyik emberi tőkének, a másik kulturális tőkének nevezhető. Ésszerűnek látszik a magasan képzetteket az emberi tőke tulajdonosainak, ritka és gazdaságilag hasznos készségek birtokosainak tekintenünk, akik ezek szükségessége miatt kiváltságokhoz és (némi) hatalomhoz jutnak, s ezért a kizsákmányolás »alvállalkozóinak« is felfoghatók. Sokan a magasan képzettek közül azonban nemcsak bonyolult és kifinomult technikai ismereteket használnak, egyúttal szimbolikus uralmat is gyakorolnak, elméleti tudást termelnek, ennél fogva részt vesznek a kritikai nyelv kultúrájában. Ennyiben a kulturális tőke tulajdonosai is, tekintélyük önmagukból fakad, s nem készségek gazdasági hasznosságának függvénye.” (Uo. 102. o.)

„...a kulturális tőke tulajdonosai nagyobb valószínűséggel szereznek járadékot oktatási befektetések után – vagyis nagyobb valószínűséggel jutnak többelhez a kulturális tőke birtoklásából. Akiuknak viszont nincs ilyen kulturális tőkéjük, azaz akiknél a technikai oldal dominál (az emberi tőke tulajdonosai), azok csak az életük során szerzett keresményük formájában várhatják oktatási befektetéseik megtérülését, de nem jutnak járadékhoz.” (Uo. 115. o.)

Nem idézzük tovább a fejtegetések részleteiben sem újat hozó gondolatmenetét, e helyett inkább Szelényi tőkefelfogásához való viszonyunkat tisztázzuk.

1. Szelényi kritikája Bourdieu korábbi munkáján alapul. Bourdieu tőkefelfogása azóta (mint ezt bemutattuk) olyan analitikus kategóriákkal egészült ki, amelyek jobban alkalmazhatóak a tőketípusok és tőketranszferek leírásában, mint a korábbi fogalmak. Ettől függetlenül Szelényi kritikájának egy része ma is elfogadható (így például Bourdieu ökonomizmusának bírálata). E tény azonban nem érinti az analitikus kategóriák használhatóságát.

2. Szelényi osztály- és uralomelméletet kívánt megfogalmazni, így törekvése alapvetően eltér a dolgozat szerzőjétől.

3. A magyar társadalom konkrét problémáinak jó része Szelényi alapján nem, Bourdieu analitikus kategóriáival pedig megmagyarázható. Szelényinél az emberi tőke birtokosai az „új uralkodó osztályhoz” közel állnak, sőt valójában az emberi tőke és a kulturális tőke hordozóinak szociális bázisa között nincs nagy különbség. A magyar szakmunkás, az ingázó segédmunkás és a káder között azonban óriási távolság feszül. Továbbá – a probléma másik része – a kulturális tőke mint személyhez kötött tőke, mindenkinek a tulajdona, így nem mondható az, hogy csak a káderréteg rendelkezik kulturális tőkével. A kulturális tőkének különböző típusai vannak, teljesen más típus a tárgyasodott kulturális tőke, amelynek felhalmozását az uralkodó rend valóban „bizonyítványosztatással” befolyásolni tudja.

4. Nagy hiány, hogy Szelényi interpretációja nem érinti a „szociális tőkék”, a hálózatok, az összeköttetések, a kapcsolatok tőkésítését. Pedig Magyarország a szociális tőkék országa. És e tőke nemcsak a káder, hanem a proletár vagy a paraszt-munkás számára is rendelkezésre állt.

Nem állítjuk, hogy e dolgozat kísérlete a magyarországi fejlődés megértésére jobb, sikereesebb vagy megfelelőbb. Tőrekvésünk, egyszerűen más. Ehhez számunkra Bourdieu jobban használható, gazdagabb magyarázó erővel rendelkezik, mint Szelényi számára. Viszont Szelényi tőkefogalmait

mint fontos és a megfelelő kontextusban (a társadalom osztályképződésének magyarázatában) fontos fogalmakat akceptáljuk.

⁴⁾ *Hirschman* – és iskolájának – gondolatait a következőkben foglalhatjuk röviden össze:

1. A fejletlen országok iparosodása nem írható le sem a marxista, sem a liberális paradigmákkal, mivel mindkettő a nagy társadalmi (makro-) folyamatokra és az ún. „termelőerőkre” koncentrált. De ezen országok fejlődése ellentmond a fejlett országok egyenletes, kiegyensúlyozott fejlődéséről szóló tapasztalatoknak is. (*Seers, 1977. 6. o.*)

2. A fejletlen országokat a *kiegyenlítetlen fejlődési ív* (unbalanced growth) jellemzi, amely nem a társadalmi-gazdasági egyensúlyok sorozatára, a harmónikus fejlődés mechanizmusára épül, hanem a társadalom belső centrum–periféria viszonyainak – külső feltételétől függő – időszakos dinamikájára. (*Hirschmann, 1988*)

3. A fejletlen országok gazdasági fejlődését a „visszaható erőátvitel”-lel (backward linkages) írhatjuk le, amikor a centrális termelési aktorok „megtermékenyítve” maguk után húzzák a nemzetgazdaság többi ágazatát, szektorát is. (*Hirschmann, 1959; és 1988*)

4. A tőkefelhalmozásban a társadalomban meglevő ún. „belső aktivitás” (internal creativity) gyakran fontosabb szerepet játszik, mind a külső fizikai tőke (léte, esetleg hiánya).

5. A kulcskérdés, hogyan hasznosítja a társadalom az erőforrásokat, amelyek kihasználatlanul, eltakarva, lefedve „hevertek”, tud-e olyan „kényszerítő mechanizmusokat” létrehozni, vagy működtetni, amelyek e nem látható erőforrásokat a fejlődésbe integrálják.

⁶⁾ A legnagyobb erőforrások egyike az ún. „rejtett racionalitás” (hidden rationalities), amely a kiegyenlítetlen fejlődésből fakadó hiányok pótlásakor, a tőkeintenzív fejlődés adaptációjánál jelenik meg. (*Hirschmann, 1959*)

⁷⁾ A fejlődés egyik alapvető kérdése a lakosság anyagi és szellemi szükségletének – főleg az alapvető szükségletek – kielégítése. Ez nemcsak mennyiségi, hanem minőségi értelemben döntő, hiszen egy alacsony szinten, nagy tömegben kiképzett „értelmiség” éppolyan gátja a fejlődésnek, mint elégtelen számuk.

Az előbbi gondolatkör a magyar szociológiai irodalomban legtisztábban *Makó Csaba* és *Simonyi Ágnes* – már idézett könyvében – jelenik meg. A szerzők empirikus példák és szakirodalmi háttér segítségével bemutatják azokat a „*társadalmi tereket*”, ahol az innováció gazdasági, társadalmi, és közösségi „sémái” és mintái kialakulnak. Az autonóm regularizációs formák – értelmezésükben – képviselői a társadalmi „hálózatoknak”, megjelenítői a lokális, szervezeti, közösségi mechanizmusoknak. A szerzők felfogásából adódó következtetések közel állnak a dolgozat főbb elméleti kategóriáihoz, s nemcsak a modernizáció általunk egyetértéssel kezelt schumpeteri, hirschmani hagyományaihoz. Az emberi erőforrások itt kidolgozott kategóriái – a társadalmi integráció formái – ugyanis megelégtethetők a „hálózatokat”, „együttműködést”, „lokális társadalmi viszonyokat” kifejező folyamatoknak. Így az emberi erőforrások részei.

„Modernizációs szigetek” címmel jelent meg 1992-ben az „államszocializmus” „siker” történetéről szóló esettanulmány-gyűjtemény *Tamás Pál* szerkesztésében. A tanulmányok szemlélete e dolgozat felfogásához nagyon közelállóak, sőt igazából kiegészítik (alátámasztják) az itt társadalomelméleti szinten kifejtetteket. E dolgozat „Modernizációs sziget” fogalma (vagy szigetszerű modernizáció kifejezése) ennek ellenére nem e könyv címének kölcsönvétele, mivel a könyv e dolgozat írása közben jelent meg, és a földrajzi távolság ezt eleve kizárta. (*Tamás, 1992*)

Irodalom

- Abrahamsson, B. [1980]: Sweden, industrial democracy in the 1970's. Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Ágh Attila [1981]: Fejlesztés vagy felszabadulás. A „politikai fejlődés a harmadik világban”. Válogatás, 1981/4. sz.
- Ágh Attila [1986]: Szocializmus és modernizáció. Mozgó Világ 1986/8. sz.
- Alemann, U. von-Schatz, H. [1987]: Mensch und Technik Grundlagen und Perspektiven einer sozialverträglicher Technikgestaltung. Opladen.
- Alex, A. V. [1963]: Human Capital Approach to Economic Development. London.
- Altmann, N.-Bechtle, G.-Lutz, B. [1977]: Betrieb – Technik – Arbeit. Frankfurt am Main.
- Altmann, N. [1988]: Rationalization and Participation Implementation of New Technology and Problems of Workers Councils in the FRG. Arbetslivscentrum Stockholm.
- Altmann, N.-Sauer, D. [1988]: Zwischenbetriebliche Arbeitsteilung als Thema der Industriesoziologie. In: Systematische Rationalisierung und Zulieferindustrie München, 5–27. o.
- Altmann, N.-Binkelman, P.-Düll, K. [1982]: Neue Arbeitsformen, betriebliche Leistungs politik, und Interessen der Beschäftigten. Soziale Heft, 1982/3–4. sz. 440–465. o.
- Altmann, N.-Binkelman, P.-Düll, K.-Stück, H. [1982]: Grenzen neuer Arbeitsformen. Frankfurt am Main.
- Altmann, N.-Deiß, M.-Döhl, V.-Sauer, D. [1986]: Ein „Neuer Rationalisierungstyp” – neue Anforderung an die Industriesoziologie. Soziale Welt, 191–207. o.
- Anderson, A. C. [1966]: The Modernization of Education. In: Modernization. The Dynamics of Growth. (Szerk.: Weiner, Myron), London.
- Andor Mihály [1980]; [1981]: Dolgozat az iskoláról. Mozgó Világ, 1980/12; és 1981/1. sz.
- Andorka Rudolf [1982]: A társadalmi mobilitás változásai Magyarországon. Budapest.
- Andorka Rudolf-Buda Béla-Donga Katalin-György István-Kolozsi Béla-Moksony Ferenc-Münich Iván-Pataki Ferenc-Vág András [1986]: Társadalmi beilleszkedési zavarok Magyarországon. Budapest.
- Andorka Rudolf-Harcsa István [1990]: Oktatás. In: Andorka Rudolf-Kolosi Tamás-Vukovich György (szerk.): Társadalmi Riport. Budapest, 40–56. o.
- Andorka Rudolf-Harcsa István [1990]: Népesedés és család. In: Andorka Rudolf-Kolosi Tamás-Vukovich György (szerk.): Társadalmi Riport Budapest, 11–40. o.
- Andorka Rudolf-Kolosi Tamás-Vukovich György (szerk.) [1990]: Társadalmi Riport. Budapest.
- Apter, D. [1965]: The Politics of Modernization. London.
- Apter, D. [1968]: Some Conceptual Approaches to the Study of Modernization. New Jersey.
- Arbeit und Technik. Ein Forschungs- und Entwicklungsprogramm (Endbericht der Bremer Sachverständigenkommission „Arbeit und Technik” des Senators für Bildung, Wissenschaft und Kunst der Freien Hansestadt Bremen) FES. Bonn [1988].
- Aron, R. [1967]: The Industrial Society. (Three Essays an Ideology and Development) Oxford.
- Auer, P.-Riegler, C. [1988]: Gruppenarbeit bei VOLVO: Aktuelle Tendenzen und Hintergründe. WZB Berlin.
- Auer, P. [1985]: The VOLVO development (codetermination) agreement. Arbetslivscentrum Stockholm.
- Az 1970-es évtized a magyar történelemben. Budapest. [1980]

- Bader, V.M.* [1987]: Das Ende der Arbeitsteilung? Arbeitssoziologische und gesellschaftstheoretische Dichotomien als 'Chance' und 'Risiko'. In: *Malsch, Th.-Seltz, R.* (szerk.): Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Berlin, 81–115. o.
- Baethge, M.* [1991]: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, 1991/1. sz. 5–19. o.
- Baethge, M.–Oberbeck, H.* [1986]: Zukunft der Angestellten. (Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung.) Frankfurt am Main.
- Baksay Zoltán* [1983]: A munkaerőhelyzet alakulása és a munkanélküliség felszámolása Magyarországon (1945–1949). Budapest.
- Balázs Katalin* [1989]: Innováció adaptáció nélkül. Kézirat, MTA Szociológiai Kutató Intézet, Budapest.
- Bauer Tamás* [1981]: Tervgazdaság, beruházás, ciklusok. Budapest.
- Beck, U.* [1986]: Rizikogesellschaft. Frankfurt am Main.
- Becker, G. S.* [1975]: Human Capital. (Second Edition) New York.
- Behr, M.–Heidenreich, M.–Schmidt, G.–Graf von Schwerin, H. A* [1991]: Neue Technologie in der Industrieverwaltung. Opladen.
- Bell, D.* [1975]: Die nachindustrielle Gesellschaft. Frankfurt am Main.
- Bélley László* [1984]: Gazdaságirányítás és infrastruktúrafejlesztés. Budapest.
- Bendix, R.* [1986]: Setting of Economic Rationality in Western and Eastern Europe. In: *State and Society*. Boston.
- Benke Magdolna* [1984]: Szakmászítási törekvések a nyomdaiparban. Kézirat. Oktatókutató Intézet, Budapest.
- Berend T. Iván* [1964]: Gazdaságpolitika az első öt éves terv megindításakor. Budapest.
- Berger, J.* (szerk.) [1986]: Die Moderne- Kontinuitäten und Zäsuren. *Soziale Welt*, Sonderband, 1986/4.sz.
- Berger, J.–Offe, C.* [1982]: Die Zukunft des Arbeitsmarktes. In: *Schmidt, G.–Braczyk, H.J.–Kne-sebeck, J.* (szerk.): Materialien zur Industriesoziologie. Opladen.
- Berggren, C.* [1989]: 'New Production Concepts' in final assembly–the Swedish experience. In: *Wood, S.* (szerk.): The Transformation of Work? London.
- Berki Sándor–Makó Csaba* [1988]: A szervezetfejlesztés alternatívái és a vezetés. (A munkásau-tonómia növelésének példái.) Kézirat, MTA Szociológiai Kutató Intézet, Budapest.
- Berki Sándor* [1989]: Zárt technológiák, folyamatipar, automatizáció. Kézirat, MTA Szociológiai Kutató Intézet, Budapest.
- Berko Lilli–Makó Csaba* [1990]: Új technológia és a munka: Az NC/CNC-gépek elterjedése, és használata. Kézirat, MTA Szociológiai Kutató Intézet, Budapest.
- Blaug, M.* [1987]: The Economics of Education and the Education of an Economist. New York.
- Bode, H. F.* [1976]: Arbeit und Qualifikation. München.
- Bogár László* [1983]: A fejlődés ára. Budapest.
- Bogár László* [1989]: Kitérés kísérleteink. Budapest.
- Bogdán János* [1987]: Az „új technika – munka” területén végzett hazai kutatások szervezeti befogadással összefüggő tapasztalatai. Kézirat, Munkaügyi Kutató Intézet, Budapest.
- Bogdán János–Nagy Katalin* [1988]: Többletbérrel vagy anélkül? A műszaki fejlesztés hatékonysága és a munkahelyi béralkufolyamatok. Vezetéstudomány, 1988/9. sz.
- Bokor Ágnes* [1985]: Depriváció és szegénység. Budapest.
- Boldwin, S.–Godfrey, Ch.–Propper, C.* (szerk.) [1990]: Quality of Life. London.
- Bonß, W.–Heinze, R.* (szerk.) [1984]: Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt am Main.
- Bosch, G.* [1978]: Arbeitsplatzverlust. Frankfurt am Main.
- Bossányi Katalin–Kovács Mihály–Somfai Péter* [1981]: Vállalati stratégiák. Budapest.
- Bourdieu, P.* [1978]: A társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődése. Budapest.
- Bourdieu, P.* [1983]: Ökonómiches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: *Rienhard Kreckel* (szerk.): Soziale Ungleichen. *Soziale Welt*, Sonderband, 2. Göttingen.

- Bourdieu, P.* [1987]: Die feinen Unterschiede Kritik der gesellschaftliche Urteilskraft. Frankfurt am Main.
- Böchle, F.–Lutz, B.* [1973]: Rationalisierungsschutzabkommen. München.
- Braczyk, H.* [1990]: Konszenzusvesztés és új technológiák. A nukleáris újrafeldolgozó létesítmények körüli konfliktus példája, mint a technikai változások társadalmi vezérlésének esete. In: *Gyekiczky Tamás* (szerk.): Munka, Technika, Társadalom. Válogatás a nyolcvanas évek nyugatnémet szociológiai írásából. Budapest.
- Braczyk, H.* [1991]: Qualifizierungsgrenzen im Taylorismus. In: Braczyk, H. (szerk.): Qualifikation und Qualifizierung – Notwendigkeit, Chance oder Selbstzweck? Berlin, 155–179. o.
- Braczyk, H.–Schmidt, G.* [1987]: „Die Hauptsache kommt erst.“ In: Malsch, Th.–Seltz, R. (szerk.): Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Berlin, 35–51. o.
- Braudel, F.* [1977]: A civilizációk története: a múlt magyarázza a jelent. In: *Glatz Ferenc* (szerk.): Történetelméleti és módszertani tanulmányok. Budapest.
- Braverman, H.* [1974]: Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century. New York.
- Bródy András* [1983]: Lassuló idő. A gazdasági bajok magyarázatához. Budapest.
- Burack, E.–McNichols, T.* [1980]: Human Resource Planning: Technology, Policy, Change. In: *Miller, E.–Burack, E.–Albrecht, M.* (szerk.): Management of Human Resources. New Jersey.
- Burawoy, M.* [1984]: The Contours of Production Politics. IIVG/pre 84–206. o.
- Burns, E.* [1973]: Health Service for Tomorrow. Trend and Issues. New York.
- Burton, D.–Filer, J.–Fraser, D.–Marshall, R.* [1986]: The Job Challenge Pressures and Possibilities. Cambridge, Massachusetts.
- Cascio, W.–Awad, M.* [1981]: Human Resources Management. Reston.
- Cavestro, W.* [1989]: Automatization, New Technology, and Work Content. In: *Wood, S.* (szerk.): The Transformation of Work? London.
- Chiswick, B. R.* [1974]: Income Inequality. (Regional Analyses within a Human Capital Framework.) New York.
- Computer and Culture in Organization. The Introduction and Use of Production Planning Systems in French, Italian, and German Enterprises. Contribution to the Research Committee 30. (Sociology of Work), Session 3 of the World Congress of Sociology, 9–13., July, 1990, Madrid, Spain. Joint paper from the German–Italian–French Research Team on New Technologies.
- Cornfield, D. B.* [1987]: Workers, Managers, and Technological Change. New York.
- Cox, R., W.* [1987]: Production, Power and World Order. Social Forces in the Making of History. New York.
- Cs. Kiss Lajos–Fehér József* [1986]: Közigazgatás és racionalitás. In: A Magyar Politikatudományi Társaság Évkönyve. Budapest.
- Dahrendorf, R.* [1979]: Lebenschancen. Frankfurt am Main.
- Dahrendorf, R.* [1980]: Die neue Freiheit. Frankfurt am Main.
- Dahlström, E.* [1978]: The role of social science on working life policy. The case of postwar Sweden. Kézirat. IX. World Congress of Sociology, Upsala.
- Dahm, B.* [1991]: Economy and Politics in the Philippines under Corazon Aquino. Hamburg.
- Darvas Péter–Gyekiczky Tamás* [1986]: A középfokú szakoktatás rendszerének alakulása 1949–1956 között. Budapest.
- Darvas Péter* [1986]: Gazdaságfejlesztés és szakoktatás. Budapest.
- Deppe, H. U.* [1983]: Gesundheitssysteme und Gesundheitspolitik in Westeuropa. Frankfurt am Main.
- Deppe, R.–Hoß, D.* [1989]: Arbeitspolitik im Staatssozialismus. Frankfurt am Main.
- Desai, A. R.* (szerk.) [1972]: Essays in Modernization of Underdeveloped Societies. New York.
- Dobias, P.* [1986]: Die Wirtschaftssysteme Osteuropas. Darmstadt.
- Domeyer, V.–Funder, M.* [1991]: Kooperation als Strategie. Opladen.
- Drexel, I.* [1980]: Die Krise der Anlernung im Arbeitsprozeß. Soziale Welt, 1980/3. sz.

- Durand, C. [1982]: A leláncolt munka. Budapest.
- Durkheim, E. [1977]: Über die Teilung der Sozialen Arbeit. Frankfurt am Main.
- Düll, K. [1985]: Gesellschaftliche Modernisierungspolitik durch neue „Produktionskonzepte.“ WSI Mitteilungen, 1985./3.
- Düll, K.–Bechtle, G. [1988]: Die „simulierte Fabrik“ und die Zukunft des Massenarbeiters. Kézirat, IFS, München.
- Edwards, R. [1981]: Herrschaft in der modernen Produktionsprozeß. Frankfurt am Main.
- EG Kommission [1991]: Beschäftigung in Europa, 1991. Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten. Luxemburg.
- Eisenstadt, E. N. [1973]: The Influence of Traditional and Colonial Political System and the Development of Posttraditional Social and Political Orders. In: *Hans-Dieter Evers* (szerk.): Modernization in South-East Asia. Singapur.
- Eisenstadt, S. N. [1966]: Modernization: Protest and Change. London.
- Eisenstadt, S. N. (szerk.) [1987]: Patterns of Modernity I–II. London.
- Eisenstadt, S. N. [1982]: Revolution und die Trasformation von Gesellschaften. Opladen.
- Eisenstadt, S. N. [1979]: Tradition, Wandel, Modernität. Frankfurt am Main.
- Elger, A. [1982]: Braverman, Capital Accumulation and Deskillung. In: *Stephen Wood* (szerk.): The Degradation of Work? London.
- Eörsi Gyula [1951]: A tulajdonjog fejlődése. Budapest.
- Esland, G.–Salamon, G. [1980]: The Politics of Work and Occupation. London.
- Farkas János [1985]: Elméletek a társadalmi modernizációról. Valóság, 1985/9. sz.
- Farkas János [1984]: Az innováció társadalmi-gazdasági akadályai. Budapest.
- Fazekas Károly [1982]: Bér – teljesítmény alku a belső munkaerőpiacon. In: *Galasi Péter* (szerk.): A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. Budapest.
- Fazekas Károly–Köllő János [1990]: Munkaerőpiac – tőkepiac nélkül. Budapest.
- Fayol, H. [1984]: Ipari és általános vezetés. Budapest.
- Fellegi Tamás László [1986]: Áttekintés az összehasonlító politika fejlődéséről az 50-es évektől napjainkig az amerikai szakirodalomban. Kézirat, ELTE AJTK Politológiai Csoport, Budapest.
- Ferge Zsuzsa [1972]: A társadalmi struktúra és iskolarendszer közötti néhány összefüggés. Szociológia, 1972/1. sz.
- Ferge Zsuzsa [1982]: Társadalmi újratermelés és társadalompolitika. Budapest.
- Ferge Zsuzsa [1969]: Társadalmunk rétegződése. Budapest.
- Ferge Zsuzsa [1980]: Társadalompolitikai tanulmányok. Budapest.
- Feuerstein, T. [1983]: Humanisierung der Arbeit und Reform der beruflichen Bildung. München.
- Firestone, O. J. [1969]: Industry and Education. A Century of Canadian Development. Ottawa.
- Flora, P. [1973]: Modernizationstheorien. Opladen.
- Freeman, R. B. [1989]: Labor Market in Action. Essays in Empirical Economics. New York.
- Feser, H. D.–Lärm, T. [1982]: Strukturelle Arbeitslosigkeit, technologischer Wandel, und der Einfluß der Mikroelektronik. Leviathan, 1982/4. sz.
- Fóti Péter [1988]: Röpirat a lakáshelyzetről. Budapest.
- Freiburghaus, D.–Schmid, G. [1975]: Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten. Leviathan, 1975/3. 417–447. o.
- Friedland, W. H. [1969]: A Sociological Approach to Modernization. In: *Morse, Ch.–Ashford, D.–Bent, F.–Friedland, W.–Lewis, J.–Macklin, D.* (szerk.): Modernization by Design. Social Change in the Twentieth Century. London.
- Friedman, A. [1977]: Industry and Labor. London.
- Friedmann, P.–Schmal, K. [1979]: Rationalisierung durch Humanisierung? Köln.
- Friedrichs, G.–Schaff, A. [1984]: Mikroelektronika és társadalom: Áldás, vagy átok? Jelentés a Római Klub számára, Budapest.
- Fröchlich, D.–Hild, P. [1991]: Arbeiten mit neuer Technik. Weiterbildung und Arbeitsbedingungen am Beispiel der CNC Technik. Frankfurt am Main.

- Fürstenberg, F.* [1972]: *Japanische Unternehmensführung*. Frankfurt am Main.
- Fürstenberg, F.* [1977]: *Soziale Unternehmenpolitik*. Berlin.
- Gabriel, J.–Huber, M.* [1990]: *Chancen der Wiederbeschäftigung nach Betriebsstillegungen*. Berlin.
- Gábor R. István–Galasi Péter* [1981]: *A második gazdaság*. Budapest.
- Galasi Péter* (szerk.) [1982]: *Bevezető*. In: *Munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon*. Budapest.
- Galasi Péter–Sík Endre* [1982]: *Munkaerő-stabilitás és fluktuáció a helyi munkaerőpiacon*. In: *Galasi Péter* (szerk.): *A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon*. Budapest.
- Galbraith, J. K.* [1970]: *Az új ipari állam*. Budapest.
- Gazsó Ferenc* [1979]: *Az egyenlőtlen esélyek és az iskola*. Valóság, 1979/6. sz.
- Germani, G.* [1987]: *The Sociology of Modernization*. London.
- Gerschuny, J.–Miles, I. D.* [1983]: *The New Service Economy. (The Transformation of Employment in Industrial Society.)* London.
- Ghee, L. T.* [1985]: *NGOs and Human Development: The ASEAN Experience*. In: *Haq, K.–Kirdar, U.* (szerk.): *Human Development*. Islamabad, 367–386. o.
- Gilbert, R.* [1989]: *Employment in the 1990's*. London.
- Glaser, H.* [1988]: *Das Verschwinden der Arbeit. Die Chancen der neuen Tätigkeitsgesellschaft*. Wien/New York.
- Goffman, E.* [1981]: *A hétköznapi élet szociálpszichológiája*. Budapest.
- Griliches, Z.* [1988]: *Technology, Education and Productivity*. New York.
- Griliches, Z.–Jorgenson, D. W.* [1966]: *Sources of Measured Productivity Change: Capital Input*. *The American Economic Review*, 56. évf, 1966/V. (May) 51–61. o.
- Guest, R. H.* [1983]: *Organizational Democracy and the Quality of Work: The Man on the Assembly Line*. In: *Crouch C.–Heller, F. A.* (szerk.): *International Yearbook of Organizational Democracy*. New York.
- Gyekiczky Tamás* [1989]: *A fegyelem csapdájában. (Munkafegyelmi kampányok társadalmi hatásának elemzése.)* Budapest.
- Gyekiczky Tamás* (szerk.) [1986]: *Három nagyvállalat oktatási kísérlete. Oktatókutató Intézet*. Budapest.
- Gyekiczky Tamás* (szerk.) [1991]: *Munkanélküliség: Megoldások és Terápiák*. Budapest.
- Gyekiczky Tamás* [1989]: *Néhány hipotézis a magyarországi munkanélküliség kutatásához. Társadalomkutatás*, 1989/2. sz.
- Gyekiczky Tamás* [1989]: *„Nekem uram nehéz volt az élet, mert én bele voltam nevelve.” Interjúk a munkafegyelem megsértése miatt az ötvenes években elítélt munkásokkal. MTA-SOROS kutatás beszámolója, MTA Szociológiai Kutató Intézete, Budapest.*
- Gyekiczky, T.–Dittrich, E.–Haferkamp, M.* [1992]: *Privatization before Privatization. (A Case Study in the Hungarian Clothing Industry.)* Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie Forschungsschwerpunkt, Zukunft der Arbeit Arbeitsberichte und Forschungsmaterialien. No. 76. Bielefeld, December.
- Habermas, J.* [1985]: *Der philosophische Diskurs der Moderne*. Frankfurt am Main.
- Habermas, J.* [1969]: *Technik und Wissenschaft als Ideologie*. Frankfurt am Main.
- Habermas, J.* [1981]: *Theorie des kommunikativen Handelns I-II*. Frankfurt am Main.
- Haferkamp, H.–Schmid, M.* (ed.) [1987]: *Sinn, Kommunikation und soziale Differenzierung. (Beiträge zu Luhmans Theorie soziale Systeme.)* Frankfurt am Main.
- Hagen, E. E.* [1975]: *The Economics of Development*. London.
- Hamermesch, D. J.* (szerk.) [1975]: *Labor in the Publik and Non-Profit Sectors*. New Jersey.
- Handák Katalin* [1982]: *Alkoholista szülők – veszélyeztetett gyermekek*. In: *Fekete János* (szerk.): *Alkoholizmus*. Budapest.
- Hankiss Elemér* [1982] [1985]: *Diagnózisok I–II*. Budapest.

- Hauchler, J.* [1985]: Verlierer und Gewinner – Neue Technologien, Arbeitnehmer und Gewerkschaften. Die Neue Gesellschaft, 1985/3.sz. 196–207. o.
- Hauser, M. M.* [1972]: The Economics of Medical Care. London.
- Heckscher, H. Ch.* [1988]: The New Unionism Employee Involvement in the Changing Corporation. New York.
- Hegedüs András* [1971]: A falusi család gazdasági funkciójában bekövetkező változások és következményeik. In: *Kulcsár Kálmán* (szerk.): Család és házasság a mai magyar társadalomban. Budapest, 104–117.o.
- Heidenreich, M.* [1991]: Bildungsexpansion und betriebliche Informatisierungsprozesse. Ein Dreiländer-Vergleich. Soziale Welt, 1991/1.sz.
- Heidenreich, M.* [1991]: Zur Doppelstruktur planwirtschaftlichen Handelns in der DDR. Zeitschrift für Soziologie. 1991/6.sz. 411–429.o.
- Heine, H.–Bechtle, G.–Schmidt, G.* [1986]: Krise, Machtverschiebung und betriebliche Arbeitspolitik. Ein deutsch–italienischer Vergleich der betrieblichen industriellen Beziehungen in der Krise. Bielefeld.
- Heinze, R.* [1984]: Soziale Strukturierung der Arbeitslosigkeit: Auf dem Weg zu einer gespaltenen Gesellschaft? In: *Bonß, W.–Heinze, R.* (szerk.): Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt am Main.
- Héthy Lajos–Ladó Mária–Thirkell, John E.* (szerk.) [1989]: New Collective Forms of Work Organization in Eastern Europe. Budapest.
- Héthy Lajos–Makó Csaba* [1972]: Munkásmagatartások és a gazdasági szervezet. Budapest.
- Héthy Lajos–Makó Csaba* [1978]: Munkások, érdekek, érdekegyeztetés. Budapest.
- Héthy Lajos–Makó Csaba* [1981]: A technika, a munkaszervezet, és az ipari munka. Budapest.
- Hildebrandt, E.* [1991]: Die betriebliche Sozialverfassung als Voraussetzung und Resultat systemischer Rationalisierung. In: *Hildebrandt, E.* (szerk.): Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck. Berlin.
- Hildebrandt, E.–Seltz, R.* [1989]: Wandel betrieblicher Sozialverfassung durch systemische Kontrolle? Berlin.
- Hirsch-Kreinsen, H.–Schultz-Wild, R.–Köhler, Ch.–Marhiel von Behr* [1990]: Einstieg in die rechnerintegrierte Produktion. Frankfurt am Main.
- Hirschman, O. A.* [1988]: Rival Views of Market Society. New York.
- Hirschman, O. A.* [1959]: The Strategy of Economic Development. New Haven.
- Ho, R.–Chapman, E. C.* (szerk.) [1973]: Studies of Contemporary. Thailand, Canberra.
- Hoselitz, B.–Moore, W.* (szerk.) [1968]: Industrialization and Society. Mouton.
- Höfkes, H.* [1985]: „Die Profis” Revier 1985/2. sz. 29–32. o.
- Hunyadi Zsuzsa* [1987]: Egy marginális réteg esélyei. In: *Utasi Ágnes* (szerk.): Peremhelyzetek. Budapest. 9–33. o.
- Hunyadi Zsuzsa* [1984]: A munkások rétegződéséről. In: *Kolosi Tamás* (szerk.): Gazdaság és Rétegződés. Budapest. 80–110. o.
- Huszár Tibor* [1982]: Gondolatok a munkaerőkölcsről. Budapest.
- Jánossy Ferenc* [1975]: A gazdasági fejlődés trendvonaláról. Budapest.
- Jäger, W.* [1989]: Industrielle Arbeit im Umbruch. Weinheim.
- Jenkins, C.–Sherman, B.* [1979]: The Collapse of Work. London.
- Jomo, K. S.* [1990]: Growth and Structural Change in the Malaysian Economy. London.
- Jones, B.* [1989]: When certainty fails: inside the factory of the future. In: *Stephen Wood* (szerk.): The Transformation of the Work? London.
- Jürgens, U.* [1989]: The Transfer of Japanese Management Concepts in the International Automobile Industry. In: *Stephen Wood* (szerk.): The Transformation of Work? London.
- Kamp, L.* (szerk.) [1989]: Arbeit in der Fabrik der Zukunft. Marburg.
- Kautsky, J.* [1972]: The Political Consequences of Modernization. New York.
- Kelen András* [1988]: A társadalmi munka szociológiája. Budapest.

- Kelly, J.* [1985]: Management's Redesigning of Work: Labour Process, Labour Markets, and Product Markets. In: *Knights, D.–Willmot, H.–Collins, D.* (szerk.): Job Redesigning: Organization and Control of the Labour Process. Aldershot.
- Kelly, J.* [1982]: Scientific Management, Job Redesigning, and Work Performance. London.
- Kelley, M.* [1989]: Alternative forms of work organization under programmable automatization. In: *Wood, S.* (szerk.): The Transformation of Work? London.
- Kemény István* [1972]: A magyar munkásosztály rétegződése. Budapest, Szociológia, 1972/1. sz.
- Kemény István* [1992]: Szociológiai írások. Budapest.
- Kemény István* [1990]: Velük nevelkedett a gép. Budapest.
- Kern, H.–Schumann, M.* [1985]: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München.
- Kern, H.–Schumann, M.* [1977]: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Frankfurt am Main.
- Kern, L.* (szerk.) [1976]: Probleme der postindustriellen Gesellschaft. Köln.
- Kerr, C.–Staudohar, P. D.* [1986]: Economics of Labor in Industrial Society. London.
- Kim, H.–Soon* [1989]: Ländliche Entwicklung und Entwicklungspolitik Korea (Süd). Berlin.
- King, D.* [1964]: Training within the Organization. A Study of Company Policy and Procedure for the Systematic Training of Operators and Supervisors. London.
- Klarman, H. S.* (szerk.) [1970]: Empirical Studies in Health Economics. (Proceeding of the Second Conference on the Economics of Health.) London.
- Klein, L.* [1976]: New Form of Work Organization. Cambridge.
- Klinger András* [1983]: A termékenység befolyásolásának eszközei. In: *Kulcsár Kálmán* (szerk.): A népesedés és a népességgazdaság. Budapest.
- Kohl, H.* [1977]: Arbeitsplatzsicherung durch mehr Bildung? In: *Seifert, H.–Simmert, D. B.* (szerk.): Arbeitsmarktpolitik in der Krise. Köln.
- Kolosi Tamás* [1982]: A strukturális viszonyok körvonalai. Valóság, 1982/11. sz. 1–17. o.
- Kolosi Tamás* [1987]: Tagolt társadalom. Budapest.
- Kornai János* [1984]: Bürokratikus és piaci koordináció. Akadémiai Értekezések, Budapest.
- Kornai János* [1982]: A Hiány. Budapest.
- Kornai János* [1982]: Növekedés, hiány és hatékonyság. Budapest.
- Kornai János* [1989]: Régi és új ellentmondások és dilemmák. Budapest.
- Kovács Imre* [1984]: A foglalkozások csoportjai, rétegződése, és strukturája. In: *Kolosi Tamás* (szerk.): Gazdaság és Rétegződés. Budapest, 9–80. o.
- Kovács Imre–Róbert Péter* [1984]: A foglalkozások mobilitása (1930–1982). In: *Kolosi Tamás* (szerk.): Gazdaság és Rétegződés. Budapest, 110–155. o.
- Kovács János* [1980]: A munkaerő társadalmi újratermelése és tervezése. Budapest.
- Körössényi András* [1986]: Iparosítás elméletek és iparosítás tipológiák. ELTE ÁJTK. Politológiai Csoport, Kézirat. Budapest.
- Kreis, B.* [1983]: Bildung als Kapital. In: *Reinhard Kreckel* (szerk.): Soziale Ungleichheiten Soziale Welt. Sonderband, 2. Göttingen.
- Kristensen, T.* [1974]: Development in Rich and Poor Countries. London.
- Kulcsár Kálmán* [1980]: A mai magyar társadalom. Budapest.
- Kulcsár Kálmán* [1989]: A modernizáció és a jog. Budapest.
- Kulcsár Kálmán* [1986]: A modernizáció és a magyar társadalom. Budapest.
- Ladányi Andor* [1986]: Felsőoktatási Politika 1949–1958. Budapest.
- Ladányi János–Csanádi Gábor* [1983]: Szelekció az általános iskolába. Budapest.
- Ladó Mária–Tóth Ferenc* [1985]: A hivatalos szabályozás árnyékában. Mozgó Világ, 1985/1. sz.
- Laky Teréz* (szerk.) [1988]: Az új típusú kissezervezetek 1987-ben. ÁBMH Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest.
- Láng Katalin–Nyilas György* [1987]: Ideiglenes állandóság. (Tanulmány a munkásszálláson élők életkörülményéről és rétegződéséről.) In: *Utasi Ágnes* (szerk.): Peremhelyzetek. Budapest.
- LaPierre, R. T.* [1965]: Social Change. New York.

- Lee, D. [1989]: The Transformation of Training and the Transformation of Work in Britain. In: Wood, S. (szerk.): The Transformation of Work? London.
- Lengyel László [1989]: Végkifejlet. Budapest.
- Lester, R. A. [1966]: Manpower Planning in a Free Society. New Jersey.
- Lepsius, M. R. [1990]: Soziologische Theoreme über die Sozialstruktur der „Moderne“ und die „Modernisierung“. In: Interessen, Ideen und Institutionen. Opladen.
- Lettieri, A. [1976]: Factory and Education. In: Gorz, A. (szerk.): The Division of Labour. Sussex.
- Levitan, S. A.–Mangum, G. L.–Marshall, R. [1972]: Human Resources and Labor Market. New York.
- Levy, M. J. [1966]: Modernization and the Structure of Societies. A setting for international affairs I–II. Princeton.
- Levy, M. J. [1972]: Modernization: Latecomers and Survivors. London.
- Lewis, J. [1969]: The Social Limit of Politically Induced Change. In: Morse, Ch.–Ashford, D.–Bent, F.–Friedland, W.–Lewis, J.–Macklin, D. (szerk.): Modernization by Design. London.
- Liefmann–Keil [1961]: Ökonomische Theorie der Sozialpolitik. Berlin.
- Losonczy Ágnes [1989]: Ártó–Védő társadalom. Budapest.
- Losonczy Ágnes [1977]: Az életmód az időben a tárgyakban és az értékekben. Budapest.
- Luhmann, N. [1990]: Das Moderne der modernen Gesellschaft. In: Wolfgang Zapf (szerk.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Frankfurt am Main, 87. o.
- Luhmann, N. [1988/a.]: Soziale Systeme. Frankfurt am Main.
- Luhmann, N. [1988/b.]: Die Wirtschaft der Gesellschaft. Frankfurt am Main.
- Luhmann, N. [1968]: Zweckbegriff und Systemrationalität. Tübingen.
- Lupton, T. [1986]: Human Factors. Berlin (W).
- Lutz, B. [1987]: Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Frankfurt am Main.
- Lutz, B. [1983]: Bildungsexpansion und soziale Ungleichheit. In: Reinhard Kreckel (szerk.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband, 2. Göttingen.
- Lutz, B. [1986]: Das Ende des Technikdeterminismus und die Folgen – soziologische Technikforschung vor neuen Aufgaben und neuen Problemen. In: Lutz, B. (szerk.): Technik und Sozialer Wandel. Verhandlungen des 23. Deutschen Soziologentages im Hamburg, Frankfurt am Main.
- Lutz, B. [1984]: Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Frankfurt am Main.
- Machlup, F. [1980]: Knowledge and Knowledge Production. Princeton.
- Machlup, F. [1980]: Knowledge: Its Creation, Distribution and Economic Significance. Volume I: Knowledge and Knowledge Production. Princeton.
- Machlup, F. [1984]: Knowledge: Its Creation, Distribution and Economic Significance. Volume III: The Economics of Information and Human Capital Princeton.
- Machlup, F. [1962]: The Production and Distribution of Knowledge in the United States. Princeton.
- Makara Péter [1989]: Egészségmegőrzés magyar módra. MTA Szociológiai Kutató Intézet, Kézirat. Budapest.
- Makara Péter [1992]: Paradigmaváltás az egészségügyi gondolkodásban. In: Gáthy Vera (szerk.): Leltár. Budapest.
- Makó Csaba [1985/b.]: A társadalmi viszonyok erőtere: a munkafolyamat. Budapest.
- Makó Csaba [1985/a.]: A taylorizmustól a munkaszervezeti reformokig. Budapest.
- Makó Csaba–Berki Sándor–Pierre Dubois [1989]: Changements techniques et politiques d'entreprises dans l'industrie de l'habillement en Hongrie et en France Comparaisons France–Hongrie Mutations technologiques. Nouvelles formes de régulation du marché du travail Transformations des entreprises Technologies Idéologies Pratiques. Volume VII.no 4. Publication de l'Université de Provence.
- Makó Csaba–Simonyi Ágnes [1987]: Can Taylorism be applied in Hungary? In: Braczyk–Schmidt–Tacke (szerk.): The Present Situation and Problems of Applied Industrial Sociology in the

- Countries of Eastern Europe and in the Federal Republik of Germany. ASIF Forschungsberichte, Bielefeld.
- Makó Csaba-Simonyi Ágnes* [1990]: Társadalmi terek és az autonóm cselekvés lehetőségei. Budapest.
- Malone, T. B.-Heasley, C. C.* [1986]: Human Factor in Facility Maintenance. In: *Lupton, T.* (szerk.): Human Factor. Berlin.
- Malsch, T.* [1987]: „Neue Produktionskonzepte” zwischen Rationalität und Rationalisierung. Mit Kern und Schumann auf Paradigmenuche. In: *Malsch, T.-Seltz, R.* (szerk.): Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Berlin. 53–77. o.
- Malsch, T.-Seltz, R.* [1987]: Zur Einführung: Die aktuelle Diskussion über die Entwicklung neuer Produktions- und Rationalisierungsmodelle. In: *Malsch, T.-Seltz, R.* (szerk.): Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Berlin, 11–34. o.
- Matthöfer, H.* [1977]: Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft. Frankfurt am Main.
- Mártonfy György* [1987]: Változások a nyomdaiparban, és a képzés iránt felmerülő új szükségletek. Kézirat. Oktatókutató Intézet, Budapest.
- Mátyus Alíz* [1980]: Holnapon Innen, Tegnapon Túl. Budapest.
- McLachen, G.* (szerk.) [1976]: Community Health Investment. (Health Service Research in Belgium, France, Federal German Republic, and the Netherlands) Oxford.
- Meier, G. M.-Baldwin, R. E.* [1963]: Economic Development. Theory, History, Policy, New York.
- Mendius, G. H.-Sengenberger, W.-Lutz, B.-Altmann, N.-Böhle, F.-Asendorf-Krings, I.-Drexel, I.-Nuber, C.* [1976]: Betrieb-Arbeitsmarkt-Qualifikation. Frankfurt am Main.
- Mickler, O.-Dittrich, E.-Neumann, U.* [1976]: Technik, Arbeitsorganization und Arbeit. Frankfurt am Main.
- Miller, E. L.-Burack, E. H.-Albrecht, M.* [1980]: Managment of Human Resources. New Jersey.
- Molnárné Venyige Júlia-Orolin Zsuzsa* [1982]: Szociálpolitika és gazdaság. Budapest.
- Moore, W. E.* [1967]: Strukturwandel der Gesellschaft. München.
- Muhit, A. M. A.* [1985]: Employment, as an Aspects of Human Development. In: *Haq, K.-Kirdar, U.* (szerk.): Human Development. Islamabad, 223–247. o.
- Mundle, S.* [1985]: The Human Element in India's Economic Development. In: *Haq, K.-Kirdar, U.* (szerk.): Human Development. Islamabad, 150–161. o.
- Murray, S. D.* [1973]: Blueprint for Health. London.
- Münch, R.* [1992]: Die Struktur der Moderne. Frankfurt am Main.
- Naschold, F.* [1985]: Zum Zusammenhang von Arbeit, sozialer Sicherung und Politik. Einführende Anmerkungen zur Arbeitspolitik. In: *Naschold, Frieder* (szerk.): Arbeit und Politik (Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und der sozialen Sicherung). Frankfurt am Main.
- Nagy Anna-Sziráczki György* [1982]: Munkaerő-piaci szegmentáció a hetvenes évek közepén. In: *Galasi Péter* (szerk.): A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. Budapest.
- Nagy Katalin* [1988]: Korlátozott fejlesztés – Korlátozott hatások. (Esettanulmány) Kézirat, Munkaügyi Kutató Intézet, Budapest.
- Nagy Katalin* [1988]: Új paradigma nyomában. Tervgazdasági Fórum, 1988/4.sz.
- Nagy Katalin* [1988]: Az új technika és egy hagyományos szervezet kompromisszuma. (Egy papíripari példa.) Kézirat, Munkaügyi Kutató Intézet, Budapest.
- Naschold, F.* [1984]: Arbeitspolitik. In: *Jürgens, U.-Naschold, F.* (szerk.): Arbeitspolitik. Leviathan, Sonderheft, 1984/5. sz.
- OECD, Reviews of National Science Policy [1964]: United States.
- Ofer, G.* [1987]: Economic Aspects of the Modernization of Russia and China. In: *Eisenstadt, S. N.* (szerk.): Patterns of Modernity II. Beyond the West. London.
- Offe, C.-Heinze, R.* [1986]: Am Arbeitsmarkt vorbei. Überlegung zur „haushaltlicher” Wohlfahrtsproduktion in ihrem Verhältnis zu Markt und Staat. Leviathan, 1986/4. sz.

- Offe, C.–Hinrichs, K.* [1977]: Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter“ Gruppen von Arbeitsnehmer. In: *Offe, C.* (szerk.): Opfer des Arbeitsmarktes. Darmstadt. Magyarul: A munkaerőpiac társadalomgazdaságtana és a munkavállalók hátrányos helyzetű csoportjai. In: *Gyekiczky Tamás* (szerk.): Munka, Technika, Társadalom. Válogatás a nyolcvanas évek nyugatnémet szociológiai írásaiból. Budapest, 1990, 67. o.
- Onn, F. Ch.* [1986]: New Economic Dynamo. Structures and Investment Opportunities in the Malaysian Economy. London.
- Orosz Éva* [1992]: Egészségügyi rendszerek és reformtörekvések. Politikai Tanulmányok Intézete, Budapest.
- Ozaki, M* (szerk.) [1992]: Technological Change and Labor Relations. ILO Genf.
- Papp Zsolt* [1987]: Merre tart a modernizáció? Világosság, 1987/10.sz.
- Parsons, T.* [1970]: The Social System. London.
- Parsons, T.* [1975]: Gesellschaften. Frankfurt am Main.
- Peter, G.* [1975]: Das IBM System. Frankfurt am Main.
- Pető Iván–Szakács Sándor* [1985]: A hazai gazdaság négy évtizedének története. 1945–1985. I. Az újjáépítés és a tervutasításos irányítás időszaka. Budapest.
- Piore, J. M.–Sabel, F. Ch.* [1984]: The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity. New York.
- Pokol Béla* [1987]: Ideológia és Politika mint társadalmi alrendszer. Társadalomkutatás, 1987/1. sz.
- Pokol Béla* [1984]: Iparosítás és modernizáció. Társadalomtudományi Közlemények, 1984/3. sz.
- Pokol Béla* [1983]: Modernizáció – a társadalom alrendszerének funkcionális elkülönülése. Társadalomtudományi Közlemények, 1983/3. sz.
- Pokol Béla* [1985]: A társadalmi innováció automatizmusai. Valóság, 1985/4.sz.
- Polányi Károly* [1976]: Az archaikus társadalom és a gazdasági szemlélet. Budapest.
- Pollert, A.* [1991]: Flexibilität – eine fixe Idee? In: *Flecker, Jörg–Schienstock, Gerd* (szerk.): Flexibilisierung, Deregulierung, und Globalisierung. München.
- Pries, L.–Schmidt, R.–Trinczek, R.* [1990]: Entwicklungspfade von Industriearbeit. (Chancen und Risiken betrieblicher Produktionsmodernisierung.) Opladen.
- Rammert, W.* [1988/a]: Das Innovationsdilemma. Technikentwicklung im Unternehmen. Opladen.
- Rammert, W.* [1988/b]: Technikgenese Ein Überblick über Studien zum Entstehungszusammenhang neuer Techniken. Arbeitsberichte und Forschungsmaterialien „Zukunft der Arbeit“, Nr. 30. Bielefeld.
- Rammert, W.* [1982]: Technik und Gesellschaft. Ein Überblick über die öffentliche und sozialwissenschaftliche Technikdiskussion. In: Technik und Gesellschaft. Jahrbuch, 1982. Frankfurt am Main.
- Ránki György* [1987]: A magyarországi modernizáció történetéhez. Világosság, 1987/10.sz.
- Rákosi Sándor* [1985]: Normarendezések 1948–1950-ben. In: Tanulmányok a népi demokrácia negyven évéről. Budapest.
- Rostow, W. W.* [1960]: The Stages of Economic Growth. (Second edition) Cambridge.
- Sandberg, A.* [1986]: Technology policy and codetermination in Sweden. Arbetslivcentrum. Stockholm.
- Schienstock, G.–Flecker, J.–Rainer, G.* [1987]: Kontrolle, Konsens und Ideologie. Ein Beitrag zur Diskussion über einen Paradigmawechsel in der Industriesozilogie. In: *Malsch, Th.–Seltz, R.* (szerk.): Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Berlin, 293–322. o.
- Schluchter, W.* [1979]: Die Entwicklung des Okzidentalen Rationalismus. Tübingen.
- Schluchter, W.* (szerk.) [1980]: Verhalten, Halten und System. Talcott Parsons' Beitrag zur Entwicklung der Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main.
- Schoenberger, E.* [1989]: Multinational corporations and the new international division of labour: a critical appraisal. In: *Stephen Wood* (szerk.): The Transformation of Work? London.

- Schmidt, G.* [1967]: Aspekte der Problematik soziologischer Untersuchung von Technik und Arbeit. Manuskript.
- Schmidt, G.* [1992]: Equality and Efficiency in the Labour Market. Towards a Socio-Economic Theory of Cooperation in the Context of a Globalizing Economy. Discussion Papers. WZB. Berlin.
- Schmidt, G.* [1983]: Humanisierung oder Rationalisierung? Anmerkungen zu einem aktuellen Problem der Arbeitspolitik. Vortrag, im Rahmen der Herforder Universitätstage. Kézirat. Bielefeld.
- Schmidt, G.* [1990]: Neue Produktionskonzepte, Veränderte betriebliche Interessenstrukturen und Wandel institutioneller-gesellschaftlicher Konfliktregelung versus alte Klassengesellschaft. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 1990/2. sz.
- Schultz, T. W.* [1983]: Beruházás az emberi tőkébe. Budapest.
- Schultz, T. W.* [1963]: The Economic Value of Education. New York.
- Schultz, T. W.* [1990]: Restoring Economic Equilibrium. (Human Capital in the Modernizing Economy.) London.
- Schumacher, E.* [1991]: A kicsi szép. (Small is Beautiful.) Budapest.
- Sengenberger, W.* [1975]: Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts. Frankfurt am Main.
- Sengenberger, W.* [1984]: Segmentation am Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main.
- Sengenberger, W.* [1987]: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Frankfurt am Main.
- Seers, D.* [1977]: The Congruence of Marxism and other Neoclassical Doctrines. In: *Kim, Q. Hill* (szerk.): Toward a New Strategy for Development. A Rothko Chapel Colloquium, New York.
- Simonyi Ágnes* [1987]: Társadalmi-politikai viszonyok az olasz kisvállalkozások fellendülése mögött. MTA Szociológiai Kutató Intézet, Kézirat, Budapest.
- Simmel, G.* [1992]: Philosophie des Geldes. Frankfurt am Main.
- Sinfield, A.* [1990]: The Impact of Unemployment Under Different Policy Responses. Conference-paper. Presented at the conference: „Erwerbslosigkeit – Ein Weg zu Europa?” Vienna, December.
- Sík Endre* [1988]: Az örök kaláka. Budapest.
- Smelser, N. J.* [1959]: Social Change in the Industrial Revolution. London.
- Smith, C.–Willmot, H.* [1991]: The New Middle Class and the Labour Process. In: *Smith, Chris–Knights, David–Willmott, Hugh* (szerk.): White Collar Work. London.
- Schmith, A. B.* [1976]: Value for Money in Health Services. London.
- S. Nagy Katalin* [1987]: Lakberendezési szokások. Budapest.
- Die Sozialen Auswirkungen der Rationalisierung Internationales Arbeitsamt Genf, 1932.
- Srubar, I.* [1991]: War der reale Sozialismus modern? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 415. o.
- Staley, E.* [1966]: The Rolle of the State in Economic Development. In: *Weiner Mayron* (szerk.): Modernization: The Dynamic of Growth. New York.
- Stephens, J. C.* [1977]: Managing Complexity. Work, Technology, Resources and Human Relations. Lomond, Maryland.
- Stephenson, T. E.* [1963]: Management in Co-operative Societies. London.
- Szabó Márton* [1988]: A „Munka Hősei”. Kézirat. Budapest.
- Szalai Júlia* [1986]: Az egészségügyi betegségei. Budapest.
- Szamuely László* [1980]: Ipari demokrácia Nyugat-Európában. Budapest.
- Szamuely László* [1992]: Változó struktúra, változó ipari társadalom. Budapest.
- Szelényi Iván* [1992]: Harmadik út? Polgárosodás a vidéki Magyarországon. Budapest.
- Szelényi Iván* [1990]: Új osztály, állam, politika. Budapest.
- Szelényi Iván–Manchin Róbert* [1990]: Szociálpolitika az államszocializmusban (1986). In: *Szelényi Iván*: Új osztály, állam, politika. Budapest, 203. o.

- Sziráczi György* [1982]: Egy belső munkaerőpiac kialakulása és működése. In: *Galasi Péter* (szerk.): A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. Budapest.
- Szirmai Viktória* [1988]: „Csinált” városok. Budapest.
- Tamás Pál* (szerk.) [1992]: Modernizációs szigetek. A siker szerkezete az államszocializmusban. MTA PTI-TKKI. Budapest.
- Tatur, M.* [1989]: Solidarnosc als Modernisierungsbewegung. Frankfurt am Main.
- Taylor, F. W.* [1983]: Üzemvezetés. A tudományos vezetés alapjai. Budapest.
- Terlecky, N. E.* (szerk.) [1977]: The State of Science and Resource: Some New Indicators. Boulder, Colorado.
- Timár János* [1993]: Az oktatáspolitikai mulasztásai és lehetőségei a munkanélküliség mérséklésében. Kézirat. (Előadás a „Munkanélküliség Magyarországon” c. konferencián. Seregélyes, 1993. szeptember 9–11.).
- Toffler, A.* [1980]: The Third Wave. New York.
- Tönnies, F.* [1970]: Gemeinschaft und Gesellschaft. Darmstadt.
- Trültzsch, K. L.* [1987]: Entwicklung und Einführung neuer Arbeitsstrukturen in einem Kaltwalzwerk. Abschlußbericht, Dortmund.
- Újvári József* [1990]: A magyar népesség egészségi állapotának fontosabb jellemzői a nyolcvanas években. In: *Andorka Rudolf–Kolosi Tamás–Vukovich György* (szerk.): Társadalmi Riport. Budapest, 501–516. o.
- Ullrich, O.* [1977]: Technik und Herrschaft. Frankfurt am Main.
- Urbán László* [1986]: Modernizáció felfogások az amerikai szociológiában. ELTE ÁJTK Politológiai Csoport, Kézirat, Budapest.
- Vágvölgyi András* [1982]: A falusi életkörülmények főbb típusai. In: *Vágvölgyi András* (szerk.): A falu a magyar társadalomban. Budapest.
- Varga László* [1984]: Pató Pálok vagy Sztahanovisták? Budapest.
- Varma, S. P.* [1975]: Modern Political Theory. New Delhi.
- Vidra Szabó Ferenc* [1984]: Szakmát kap a gyerek. Budapest.
- Vukovich György* [1990]: Egészségi állapot. In: *Andorka Rudolf–Kolosi Tamás–Vukovich György* (szerk.): Társadalmi Riport. Budapest, 165–192. o.
- Walby, S.* [1989]: Flexibility and the changing sexual division of labour. In: *Stephen Wood* (szerk.): The Transformation of Work? London.
- Walker, R.* [1989]: Machinery, Labour, and Location. In: *Stephen Wood* (szerk.): The Transformation of Work? London.
- Wallace, C.* [1991]: Young People, Youth Policies and Family Coping Strategies in Britain Conferencepaper. Published: Erwerbslosigkeit – Ein Weg zu Europa? Mitteilungen des Instituts für Wissenschaft und Kunst 1./1991., Wien.
- Weber, Max* [1972]: Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen.
- Wehrsig, C.* [1986]: Marktkontingenzen und unternehmerische Handlungsrationaltäten. Anmerkungen zur Normalisierung einer Debatte. Unveröffentlichte Diskussionsbeitrag zum Workshop „Neue Produktionskonzepte – Stehen wir am Beginn einer posttayloristischen Rationalisierungsperiode?” Berlin.
- Weltz, F.* [1991]: Der Traum von der absoluten Ordnung und die doppelte Wirklichkeit der Unternehmen. In: *Eckart Hildebrandt* (szerk.): Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck. Berlin.
- Wenger, H.* [1984]: Segmentation am Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main.
- Wheeler, D.* [1984]: Human Resource Policies. Economic Growth and Demographic Change in Developing Countries. Oxford.
- Weiner, M.* (szerk.) [1966]: Modernization. The Dynamics of Growth. London.
- Williamson, E. O.* [1986]: Economic Organization. Firms, Market, and Policy Control. Brighton.

- Williamson, E. O.* [1975]: *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implication. A Study in the Economics of Internal Organization.* New York.
- Windolf, P.* [1982]: *Arbeitslosigkeit heute. Grauzonenbeschäftigung und informeller Sektor.* Soziale Heft, 1982/3–4. sz.
- Wood, S. (szerk.)* [1982]: *The Degradation of Work?* London.
- Wood, S.*: *Neue Technologien, Arbeitsorganisation, und Qualifikation: die britische Labor-Process-Debatte.* Prokla, 1986/62.
- Wood, S.–Kelly, J.* [1982]: *Taylorism, responsible autonomy, and management strategy.* In: *Stephen Wood (szerk.): The Degradation of Work?* London. 74–90. o.
- Wunsch, M. von* [1988]: *Determinanten und Spielräume der Industriearbeit Die industriesoziologische Diskussion des Verhältnisses von Technik, Ökonomie, und Arbeitsorganisation seit 1945.* Frankfurt am Main.
- Zapf, W.* [1990]: *Modernisierung und Modernisationstheorien.* In: *Wolfgang Zapf (szerk.): Die Modernisierung moderner Gesellschaft. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologientages in Frankfurt am Main 1990.* Frankfurt am Main.
- Zapf, W.* [1975]: *Die soziologische Theorie der Modernisierung.* Soziale Welt, 1975/26. 212–226. o.
- Zöpel, C. (szerk.)* [1988]: *Technikkontrolle in der Risikogesellschaft.* Bonn.
- Zsolnai László* [1987]: *Mit ér az ökönomia, ha magyar?* Budapest.

Kiadta a T-Twins Kiadó
Felelős vezető Ambrus János ügyvezető igazgató
Felelős szerkesztő Pongrácz Csilla
Műszaki szerkesztő Nyiri András
Készült a Szegedi Nyomdában
Felelős vezető Perényi Ottó ügyvezető igazgató
ISBN 963 7977 64 3

1210,- Ft